

Työpaikkakiusatun toivoton taival

Hanna Björklund



Tekijä Hanna Björklund	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Opinnäytetyön otsikko Työpaikkakiusatun toivoton taival	Sivu- ja liitesivumäärä 54+1
Opinnäytetyön otsikko englanniksi Work place bullying victim's hopeless journey	
<p>Opinnäytetyö käsittelee työpaikkakiusaamisesta koituvia seurauksia kiusatulle. Opinnäytetyön tavoitteena on tutustua työpaikkakiusaamiseen ilmiönä ja tarkastella millaisia seurauksia työpaikkakiusaaminen aiheuttaa kiusatulle.</p> <p>Työpaikkakiusaamiseksi määritellään työyhteisön jäsenen kohdistuva pitkään jatkuva epäoikeudenmukainen kohtelu, jonka seurauksena kiusattu joutuu puolustuskyvyttömään asemaan. Työpaikkakiusaamisen muodot voidaan karkeasti jakaa työhön liittyväksi ja persoonaan kohdistuvaksi kiusaamiseksi.</p> <p>Kiusaamisen kohteeksi joutuu tälläkin hetkellä arviolta yli 100 000 suomalaista palkansaajaa. Työpaikkakiusaaminen aiheuttaa useita negatiivisia seurauksia niin lyhyellä kuin pitkällä aikavälillä. Kiusaaminen heikentää kiusatun terveydentilaa, laskee hyvinvointia ja altistaa kiusatun useille sairauksille. Lisäksi kiusaaminen heikentää kiusatun ammatillista toimintakykyä ja vaikeuttaa sosiaalisten suhteiden ylläpitoa.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena haastattelututkimuksena. Haastateltavia oli neljä, joista kaikki olivat joutuneet aiemmin elämässään työpaikkakiusatuiksi. Haastattelu oli luonteeltaan teemahaastattelu. Haastattelun avulla selvitettiin millaisia lyhyen ja pitkän aikavälin seurauksia työpaikkakiusaaminen oli aiheuttanut kiusatuille ja miten kiusaamiskokemus vaikuttaa vielä nykypäivään.</p> <p>Tutkimuksessa selvisi, että kaikki haastateltavat kärsivät lyhyellä aikavälillä väsymyksestä tai uupumuksesta. Muita lyhyellä aikavälillä koettuja oireita oli muun muassa univaikeudet, ajoittainen sairastelu, stressi ja ahdistuneisuus. Haastateltavat kertoivat erityisesti psyykkisistä oireistaan, joita haastateltavien keskuudessa oli ahdistuneisuuden lisäksi riittämättömyyden tunteet, itsetunnon lasku sekä masentuneisuus. Fyysisinä oireina kaikilla haastateltavilla oli väsymys ja toimintakyvyn heikkeneminen. Myös perhesuhteet kärsivät kaikilla haastateltavilla. Pitkällä aikavälillä oireet tyypillisesti pahenivat ja kolme neljästä haastateltavasta sairastui masennukseen. Haastateltavista kolme kärsi vielä tänäkin päivänä erilaisista psyykkisistä oireista.</p> <p>Tutkimuksen johtopäätös oli, että työpaikkakiusaaminen aiheuttaa hyvin moninaisia negatiivisia seurauksia, jotka ilmenevät niin työssä kuin vapaa-ajalla ja seuraavat vielä pitkän aikaa kiusaamisen loputtua.</p>	
Asiasanat työpaikkakiusaaminen, seuraukset, kiusattu	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimuksen taustaa ja aikaisemmat tutkimukset.....	2
1.2	Työn tavoitteet ja tutkimusongelma	2
2	Mitä työpaikkakiusaaminen on?	4
2.1	Työpaikkakiusaamisen määrittelyä.....	4
2.2	Työpaikkakiusaamiseen liittyviä olosuhteita	5
2.3	Työpaikkakiusaamisen monet muodot	6
2.4	Työpaikkakiusaamisen yleisyys	8
2.5	Kiusaaminen prosessina	9
2.6	Kiusatun profilointia.....	10
2.7	Työpaikkakiusaamisen juridiikkaa	12
3	Työpaikkakiusaamisen seurauksia	14
3.1	Yksilöön kohdistuvia seurauksia	14
3.1.1	Terveydellisiä haittoja.....	15
3.1.2	Vaikutuksia hyvinvointiin ja ihmissuhteisiin.....	16
3.1.3	Seurauksia ammatilliseen toimintakykyyn	18
3.2	Vaikutuksia työyhteisöön ja yhteiskuntaan	19
4	Tutkimuksen toteutus	20
4.1	Tutkimusmenetelmän valinta.....	20
4.2	Haastateltavien valinta	21
4.3	Tutkimuksen sisältö ja toteutus	22
5	Tutkimuksen tulokset.....	25
5.1	Väsymystä ja ahdistusta	26
5.2	Sairastelua ja sairaslomia	28
5.3	Sosiaalisten suhteiden umpikuja	30
5.4	Itsesyytökset ja itsetunnon lopullinen romuttuminen.....	33
5.5	Kykenemättömyyden ja pahan olon tunteet.....	35
5.6	Kiusaamiskokemuksen vaikutukset nykypäivään	37
6	Pohdinta.....	39
6.1	Johtopäätökset.....	39
6.2	Luotettavuustarkastelu	44
6.3	Pätevyystarkastelu	46
6.4	Jatkotutkimusehdotukset.....	47
6.5	Oman oppimisen arviointi.....	48
	Lähteet	49
	Liitteet.....	55
	Liite 1. Haastattelupyyntö	55

1 Johdanto

Työpaikkakiusaaminen on vakava työsuojeluongelma sekä työterveysriski. Tiedetään, että työpaikkakiusaamisella on useita negatiivisia vaikutuksia niin yksilöön, yhteisöön kuin organisaatioonkin. Kansantaloudellisesta näkökulmasta katsottuna työpaikkakiusaaminen aiheuttaa yhteiskunnassamme inhimillisen kärsimyksen lisäksi miljoonaluokan kulut. Työministeriön katsauksen mukaan kiusaamisesta aiheutuvat sairauslomat, työkyvyttömyys, ennenaikaiset eläkkeet ja työtehtävien heikentynyt hoitaminen aiheuttavat joka päivä yhteiskunnassamme lähes 100 000 euron kustannukset. Vuosittain kustannuksia kertyy tämän arvion mukaan 36,5 miljoonaa euroa. (Pisto 2012, 16.)

Koulukiusaamista on tutkittu laajasti ja yleisesti se on käsitteenä hyvin tuttu. Mediassa kampanjoidaan näkyvästi koulukiusaamisen vastustamisesta ja julkisuuden henkilöt antavat kasvonsa koulukiusaamista ehkäisevälle toiminnalle. Samaan aikaan kuitenkin useat eri alan työntekijät käyvät päivästä toiseen töissä, jossa tilanne voi olla vähintäänkin yhtä vakava kuin koulussa. Heillä saattaa olla työpaikalla vastassa jo useita vuosia jatkunut kiusaaminen. Vaikka kyse ei ole uudesta ilmiöstä, työpaikkakiusaamisen kitkemiseksi tehdyt toimet ovat olleet liian vähäisiä. Tästä selvä osoitus on Suomen huojumaton kärkipaikka maiden välisissä kiusaamistutkimuksissa (Pisto 2012, 16).

Mediaan aihe on noussut kunnolla vasta viime vuosina, kun valtion virkamiehet ovat keroneet julkisuudessa kokemastaan työpaikkakiusaamisesta. Erityisen tunnettu tapaus on Hilikka Ahteen ja Timo Rädyn tapaus. Auto- ja kuljetusalan Työntekijäliiton entinen puheenjohtaja Timo Rätty kiusasi liiton viestintäpäällikkö Hilikka Ahdetta kuuden vuoden ajan. Tapaus on merkittävä monestakin syystä. Erityisesti siitä, että kiusaamistapaus eteni tuomioistuimeen asti ja oli ensimmäinen kiusaamistapaus Suomessa, josta langetettiin henkisen pahoinpitelyn tuomio (Yle 2015a). Lisäksi toisin kuin yleensä, kiusattu eli Ahde piti pintansa eikä esimerkiksi vaihtanut työpaikkaa ja jättänyt asiaa sikseen. Yleensä kiusatun voimavarat ovat niin lopussa, että helpompi ratkaisu on keskittyä omaan selviytymiseen ja näin ollen kiusaamistapaukset eivät etene viranomaisten selvitettäväksi. Ahteen ja Rädyn tapaus on myös senkin takia huomionarvoinen, että hovioikeuden ratkaisussa painotettiin kiusatulle koituvia seurauksia. Kiusaaminen oli vahingoittanut Ahteen terveyttä ja aiheuttanut näin ollen useita negatiivisia seurauksia hänelle. (Yle 2015a.) Tämän seikan esiintuominen oli erityisen tärkeää, koska kiusaaminen saattaa pahimmassa tapauksessa pilata kiusatun terveyden ja syrjäyttää uhrin työelämästä. Hovioikeuden ratkaisulla ja näiden asiahaarojen esiintuomisella oli siis kiistatta suuri merkitys. Tapaus nosti ennen kaikkea vaietun ilmiön esiin ja teki oikeutta kiusatulle.

1.1 Tutkimuksen taustaa ja aikaisemmat tutkimukset

Työpaikkakiusaamista on tutkittu aktiivisesti Suomessa 1990-luvulta lähtien (Korhonen 2009, 45). Kiinnostus heräsi jo 1980-luvulla, jolloin menestynyt ruotsalaistutkija Heinz Leymann toteutti ensimmäisen empiirisen tutkimuksensa ja julkaisi siitä teoksen. Sittemmin työpaikkakiusaamisen saralla vaikuttanut henkilö on norjalainen professori Ståle Einarsen. Suomessa puolestaan alan merkittävä edustaja on Työterveyslaitoksen erikoistutkija Maarit Vartia, joka on tutkinut työpaikkakiusaamista 1980-luvun loppupuolelta lähtien. Voidaankin perustellusti väittää, että Pohjoismaat ovat edelläkävijöitä työpaikkakiusaamisen tutkimuksessa. (Reinbooth 2005, 19.)

Suomessa julkaistiin vuonna 1997 ensimmäinen työolotutkimus, joka paljasti työpaikoilla muhivan henkisen väkivallan (Kess & Kähönen 2010, 1). Tämän jälkeen Suomessa on säännöllisin väliajoin tehty työolotutkimuksia. Suunnilleen 1990-luvun puolivälissä tälle negatiiviselle ilmiölle annettiin nimi ja se määriteltiin suomalaisessa työelämässä. Alettiin puhua työpaikkakiusaamisesta. (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2008, 7.)

Kirjaston sanahauulla `työpaikkakiusaaminen´ osumia saa 62 kappaletta. Sanahauulla `work place bullying´ puolestaan osumia löytyy peräti 1355 kappaletta. Kaikki nämä teokset on julkaistu 2000-luvulla. Englanninkielisen aineiston määrään verrattuna suomenkielistä kirjallisuutta työpaikkakiusaamisesta on verrattain vähän. Työpaikkakiusaamisesta on julkaistu useita kansainvälisiä tutkimuksia, joita tulen hyödyntämään tässä opinnäytetyössä. Lukuisissa tutkimuksissa kiusatun kokemus on kuitenkin peittyneet datan alle tai tätä näkökulmaa ei ole tietoisesti edes tuotu esiin. Empiiristä tutkimusta tarvitsisi siis mielestäni lisää, jossa paneudutaan nimenomaan kiusatun asemaan, kokemuksiin ja koettuihin seurauksiin. Tämä olisi tärkeää jo pelkästään ilmiön tietoisuuden lisäämiseksi, erityisesti Suomessa.

1.2 Työn tavoitteet ja tutkimusongelma

Tässä opinnäytetyössä selvitetään, minkälaisia seurauksia työpaikkakiusaamisella on yksilöön, -työpaikkakiusattuun. Tutkimuksen paino on siis yksilössä, koska kyse on hyvin subjektiivisesta ilmiöstä. Työn tavoitteena on tutustua lähemmin työpaikkakiusaamiseen ilmiönä ja tutkia työpaikkakiusaamisen aiheuttamia seurauksia kiusattuun. Tarkoitus on teorian avulla ymmärtää mitä työpaikkakiusaaminen on ja kuinka moninaisia seurauksia työpaikkakiusaaminen voi aiheuttaa kiusatulle. Tutkimuksen avulla pyritään selvittämään millaisia seurauksia kiusaamisella on haastateltuihin ja analysoida näiden kiusattujen ko-

kemuksia. Lopuksi tehdään johtopäätökset pohjautuen toteutettuun tutkimukseen ja tiivistetään työn keskeiset ajatukset yhteen.

Seurauksilla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä niitä lyhyt- ja pitkäkestoisia vaikutuksia, jotka ovat aiheutuneet työpaikkakiusaamisesta. Näiden seurauksien oletetaan olevan negatiivisia ja vaikeuttavan uhrin elämää. Seuraukset voidaan jakaa välittömiin eli lyhytaikaisiin seurauksiin sekä välillisiin eli pitkäaikaisiin seurauksiin. Näiden eroavaisuuksia pyritään tutkimaan tarkemmin tekemäni tutkimuksen avulla.

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelma on: Mitä seurauksia työpaikkakiusaamisella on kiusattuun? Alaongelmat ovat:

1. Miten lyhyen aikavälin ja pitkän aikavälin seuraukset eroavat toisistaan?
2. Miten työpaikkakiusaaminen on vaikuttanut kiusatun nykypäivään?

Seurauksien tarkastelu on tässä opinnäytetyössä rajattu terveydellisiin haittoihin, vaikutuksiin hyvinvointiin ja ihmissuhteisiin sekä ammatillisen toimintakykyyn liittyviin seurauksiin.

2 Mitä työpaikkakiusaaminen on?

Jotta tutkimus on tarkoituksenmukainen ja työpaikkakiusaamisen seurauksia on mielekäs-
tä tutkia, tulee ensimmäiseksi määritellä ilmiö työpaikkakiusaaminen. Kuitenkin, käsite
`työpaikkakiusaaminen` on määritelty eri tavoin eri tutkijoiden toimesta ja määritelmässä
painotetaan näin ollen hieman eri tunnusmerkkejä tutkijasta riippuen. Täysin yhtenäistä,
kansainvälisesti hyväksyttyä määritelmää työpaikkakiusaamiselle ei siis ole (Vartia-
Väänänen 2003, 8). Seuraavassa kappaleessa määritellään työpaikkakiusaaminen eri
lähteisiin perustuen. Tämän jälkeen tarkastellaan työpaikkakiusaamiseen liittyviä olosuh-
teita ja syitä, selvitetään miten työpaikkakiusaaminen käytännössä ilmenee, kuinka yleistä
työpaikkakiusaaminen on ja miten kiusaamisprosessi yleensä etenee. Tämän jälkeen sel-
vitetään, millaiset piirteet tai ominaisuudet tyypillisesti yhdistävät kiusattua. Luvun lopussa
on vielä lyhyt katsaus työpaikkakiusaamiseen liittyvästä juridiikasta.

2.1 Työpaikkakiusaamisen määrittelyä

Tilanne, jossa yksi tai useampi yksilö kokee jatkuvaa negatiivista käytöstä yhdeltä tai use-
ammalta työyhteisön jäseneltä, voidaan määritellä työpaikkakiusaamiseksi (Hoel & Co-
oper 2000, 6). Työpaikkakiusaaminen ilmenee toistuvana kielteisenä kohteluna, eristämi-
senä, loukkaamisena, alistamisena ja mitätöintinä (Työterveyslaitos 2014a). Työyhteisön
jäsenen kohdistuu pitkään jatkuvaa sortamista ja epäoikeudenmukaista kohtelua, jonka
seurauksena kiusattu joutuu puolustuskyvyttömään asemaan ja häneen kohdistuu kieltei-
siä seuraamuksia, jotka pystytään objektiivisesti havainnoimaan (Kess & Kähönen 2010,
23,27; Tasala 2003, 23). Pitkään jatkuvaksi katsotaan vähintään kerran viikossa yli puoli
vuotta yhtäjaksoisesti tapahtuva kiusaaminen (Tasala 2003, 23). Näiden tunnusmerkkien
lisäksi kiusaamisen tulee olla tarkoituksellista ja systemaattista (Kess & Kähönen 2010,
25; Työterveyslaitos 2014a). Kiusaamisella vaikeutetaan työyhteisön jäsenen mahdolli-
suuksia hoitaa työnsä, hankaloitetaan kommunikointia muiden yhteisön jäsenten kanssa
sekä vaikutetaan yksilön maineeseen (Työterveyslaitos 2014a).

Oman haasteensa määrittelyyn tuo kiusaamisen subjektiivisuus ja yksilöllinen kokemus
(Rayner & Hoel 1997, 184). Rajanveto kiusaamiselle voi olla joissain tapauksissa vaikea
tehdä, koska kokemukseen vaikuttavat niin kiusatun kuin kiusaajan luonteenpiirteet, työ-
olot ja vuorovaikutuskulttuuri sekä muut työntekijät (Cooper, Hoel & Rayner 1999,195;
Vartia-Väänänen 2003, 12). Näin ollen määriteltessä työpaikkakiusaamista tulee ottaa
huomioon myös kiusaamisen kontekstinen ulottuvuus. Työpaikan kulttuuri saattaa tukea
kiusaamista, kun kiusaamistapauksiin ei puututa tai menettelytapoja kyseenalaisteta (Var-
tia & Perkka-Jortikka 1994, 26).

Ilmiön tuoreudesta kertoo se, ettei työpaikkakiusaamiselle ole vakiintunut yhtä termiä. Kontekstista riippuen saatetaan käyttää eri käsitteitä, mutta arkikieleen on vakiintunut sana työpaikkakiusaaminen. (Reinboth 2005, 13.) Sanalla kiusaaminen tuntuu kuitenkin suomen kielessä olevan ilmiötä vähättelevä vivahde. Maallikko helposti yhdistää kiusaamisen koulukiusaamiseen tai kiusoitteeluun, jolloin mielikuva on täysin todellisuudesta poikkeava. (Korhonen 2009, 12.) Vaikka koulukiusaamisen ja työpaikkakiusaamisen taustalla on halu vahingoittaa toista, ilmenemismuodot ja ratkaisutavat eroavat jokseenkin toisistaan. (Reinboth 2005, 14). Usein työpaikkakiusaamisesta puhutaankin suomen kielessä nimellä henkinen väkivalta (Korhonen 2009, 12–13). Muita käytettyjä termejä ovat esimerkiksi syrjintä, sortaminen ja alistaminen. Lakiteksteissä puolestaan puhutaan häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta.

2.2 Työpaikkakiusaamiseen liittyviä olosuhteita

Syitä työpaikkakiusaamiselle on useita. Kiusaamisen taustalla voi olla työstä tai työoloista johtuvia ongelmia tai puolestaan henkilöön liittyviä motiiveja ja ominaisuuksia (Työterveyslaitos 2014b). Työpaikkakiusaamisen olosuhteet voidaan kategorisoida ristiriitaan pohjautuviksi tai sattumanvaraisiksi, jolloin kiusaamisen kohde valikoituu täysin satunnaisesti. Edellisessä tapauksessa kiusaaminen juontuu eskaloituneesta ihmissuhdekonfliktista, jossa taustalla on myös usein työhön liittyviä tekijöitä. Esimerkiksi sosiaalinen työympäristö saattaa mahdollistaa ja edesauttaa tällaisten konfliktien syntyä. Vaikka ihmisten väliset erimielisyydet ja konfliktit ovat luonnollinen osa ihmisten vuorovaikutusta, tulee käyttäytymistä pitää kiusaamisena, jos kahden ihmisen välinen kontakti saa aggressiivisia piirteitä. (Einarsen, Hoel, Zapf, Cooper & Keashly 2003, 18.) Työpaikkakiusaamisen määritelmän mukaan kiusaavan käytöksen tulee olla toistuvaa, -yksittäinen tapaus ei riitä (Korhonen 2009, 8).

Jälkimmäisessä tapauksessa kiusattu leimautuu kiusaamisen kohteeksi ilman, että on omalla toiminnallaan provosoinut kiusaajaa. Kiusattu voi esimerkiksi olla jonkun tietyn ryhmän, vastakkaisen sukupuolen tai rodun edustaja, joka toimii laukaisevana tekijänä kiusaamiselle. Kiusaamisella kiusaaja haluaa yleensä näin korostaa valtaansa ja toisaalta hyödyntää uhrin heikkoutta tilanteessa. Tällaisten tilanteiden takana saattaa olla myös kiusaajan oma halu purkaa turhautumistaan ja stressiä. (Einarsen ym. 2003, 18.) Joskus kiusaamisen taustalta löytyy myös kiusaajan oma motiivi tai tavoite, esimerkiksi halu saada toisen työyhteisön jäsenen asema tai työtehtävä (Terveyskirjasto 2008).

Sen sijaan, että etsitään syitä kiusaajista tai kiusatuista, parempi lähestymistapa olisi tutkia niitä tilanteita ja ongelmia, jotka johtivat kiusaamiseen (Terveyskirjasto 2008). Uhrin

ominaisuuksien lisäksi ympäristöllisten tekijöiden oletetaan edistävän kiusaamistilanteiden puhkeamista (Vartia-Väänänen 2003, 12). Näihin ympäristöllisiin tekijöihin lukeutuu muun muassa työtehtävien heikko organisointi, kilpailullinen työympäristö, työpaikalla tapahtuvat muutokset, keskustelun puute ja katkokset informaation kulussa (Pörhölä & Kinney 2010, 63). Työpaikkakiusaamisen tutkimuksen uranuurtaja Ståle Einarsenin ja hänen tutkimusryhmänsä tekemässä tutkimuksessa on selvinnyt, että stressaava ja heikosti organisoitu työympäristö sekä huono johtamiskulttuuri tarjoavat hedelmälliset olosuhteet työpaikkakiusaamiselle (Einarsen, Hauge & Skogstad 2007, 220). Kiusaaminen voidaan siis nähdä jonkinasteisena organisatorisen ympäristön toimintahäiriönä (Vartia-Väänänen 2003, 12).

2.3 Työpaikkakiusaamisen monet muodot

Kiusaamisen muotoja on jaoteltu hieman eri tavalla tutkijasta riippuen. Kiusaaminen voidaan karkeasti kategorisoida työhön liittyvään ja persoonaan kohdistuvaan kiusaamiseen (Vartia ym. 2008, 11). Esimerkiksi Vartia-Väänänen (2003, 22-23) ja Einarsen (1999, 18) ovat jaotelleet kiusaamisen eri pääluokkiin kiusaamisen kohdistumisperiaatteen mukaan:

1. Työhön liittyvä kiusaaminen ja organisatorisen aseman häirintä
2. Persoonaan kohdistuva kiusaaminen
3. Sanalliset loukkaukset
4. Sosiaalinen eristäminen
5. Fyysinen väkivalta tai sillä pelottelu

Työhön liittyvää kiusaamiseen ja organisatorisen aseman häirintään katsotaan kuuluvaksi työn vaikeuttaminen sekä vastualueiden karsiminen ja niiden mahdollinen korvaaminen epämiellyttävillä tehtävillä. Jatkuva tarkkailu, ylimitoitettut työmäärät, perättömien aikataulujen tekeminen sekä mitättömien työtehtävien anto tai puolestaan työtehtävistä poissulkeminen ovat kaikki tyypillisiä esimerkkejä työn vaikeuttamisesta (Einarsen ym. 2003, 9). Työhön liittyvään kiusaamiseen luetaan myös virheiden jatkuva etsiminen kiusatun tekemästä työstä sekä työn ja tulosten alituinen kritisointi (Vartia-Väänänen 2003, 22-23). Kiusaaminen voi myös ilmetä työtaitojen ja osaamisen mitätöintinä (Vartia ym. 2008, 11). Yleensä kiusatulla on hyvin rajatut mahdollisuudet ilmaista itseään tilanteessa ja hänen täytyy yhä enemmän tehdä töitä sen eteen, että häntä kuunneltaisiin ja hänet otettaisiin vakavissaan (Pörhölä & Kinney 2010, 59).

Persoonaan kohdistuva kiusaaminen ilmenee muun muassa huomautuksina, juoruiluna, alituisena kritiikkinä, vitseinä ja loukkaavina kommentteina (Einarsen ym. 2003, 9). Sanallisia loukkauksia ovat esimerkiksi huutaminen, haukkuminen, loukkaavat kommentit, pilk-

kaaminen ja naurun alaiseksi saattaminen sekä aiheeton arvostelu ja väärin syytösten esittäminen (Työterveyslaitos työpiste 2014b). Sanalliset loukkaukset voivat ilmetä myös tekstiviestein, sähköpostein tai vaikka internetin keskustelupalstoilla. Yleisesti ottaen sanallisilla loukkauksilla on yleisö, mutta loukkaaminen saattaa tapahtua myös vain kiusatun ja kiusaajan kesken (Kess & Kähönen 2010, 28.) Suorien sanallisten loukkauksien ja julkisen nöyryyttämisen lisäksi työpaikkakiusaaminen saattaa olla epäsuoraa, jota ilmentävät kiusatun mustamaalaus ja juorujen levittäminen. (Kess & Kähönen 2010, 5-6; Työterveyslaitos 2014c.) Ilmenemismuotoihin voidaan myös lukea kuuluvaksi sanattomat loukkaukset kuten ilmeet, katseet ja huomioimattomuus (Kess & Kähönen 2010, 5-6).

Kiusaaminen voi myös ilmetä sosiaalisena eristämisenä (Vartia ym. 2008, 11). Työntekijän tullessa sosiaalisesti eristetyksi, hänen kanssaan ei kommunikoida ja hänet saatetaan jättää ulos yhteisistä tapahtumista. Sosiaaliseen eristämiseen liittyy usein non-verbaalisia loukkauksia: puhumattomuutta ja näennäisesti tahattomia tekoja, joiden tarkoitus on nimenomaan kiusata. Sosiaalisen eristämisen seurauksena kiusattu ei saa selville sitä kaikkea tietoa, jota työyhteisössä jaetaan, josta seurauksena saattaa olla kiusatun työn vaikeutuminen. Myös ´hiljainen tieto´ jää tavoittamatta kiusattua. (Kess & Kähönen 2010, 30.)

Pelotteluun sisältyy esimerkiksi fyysisellä väkivallalla uhkailu, sormella osoittelu ja pelotteleva käytös, kuten huutaminen ja spontaani viha kiusattua kohtaan (Vartia-Väänänen 2003, 23). Fyysinen loukkaaminen on hieman harvinaisempi kiusaamisen muoto. Kyseessä on toisen henkilön fyysisen koskemattomuuden rikkominen. Ilmenemismuodot ovat lukemattomat (Kess & Kähönen 2010, 29.)

Näiden kiusaamismuotojen lisäksi työpaikkakiusaamiseen luetaan kuuluvaksi sukupuolinen ahdistelu tai häirintä sekä kaikenlainen muunlainen epäasiallinen kohtelu. Seksuaaliseksi ahdisteluksi tai häirinnäksi luetaan sukupuoleen liittyvä tai siitä johtuva epäasiallinen kohtelu. Häirinnän raja on seksuaalisen ahdistelun kohdalla häilyvä. Varmaa on, että jos kohde ei hyväksy tietynlaista kohtelua tai katsoo sen sukupuoleen tai sukupuolisuuteen liittyväksi ja loukkaavaksi, on kyse ahdistelusta. (Korhonen 2009, 28.)

Epäasialliselle kohtelulle ei ole tarkkaa määritelmää (Kess & Kähönen 2010, 37). Epäasiallisen käyttäytymisen rajat vaihtelevat niin toimialoittain kuin organisaatiosta riippuen, mutta yleisesti voidaan sanoa, että suomalaisilla on suhteellisen hyvä käsitys siitä, millainen kohtelu on epäsopivaa (Reinbooth 2005, 14). Työpaikalla solmittu ystävyysuhde voi aiheuttaa suosimista ja toisaalta ulkopuolisten eristämistä, josta voi kehittyä epäasiallista kohtelua (Korhonen 2009, 18-19). Keskinäiset luottamuksen osoitukset, ystävyys- ja rakkaussuhteet johtavat usein sellaisiin tilanteisiin, jotka muodostuvat uhaksi tasaveroiselle

työyhteisölle. Näin ollen henkilökohtaiset ja työpaikan sisäiset ammattisuhteet tulisi pitää tarkasti erillään toisistaan. (Korhonen 2009, 19.)

2.4 Työpaikkakiusaamisen yleisyys

Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan yli 100 000 suomalaista kokee työpaikkakiusaamista (Yle 2015b). Tämä luku vastaa noin viittä prosenttia suomalaista palkansaajista. Peräti 20 prosenttia eli yli miljoona suomalaista on joutunut työpaikkakiusaamisen kohteeksi nyt tai aiemmissa työpaikoissaan. Tämä tarkoittaa, että jopa viidennes suomalaisista joutuu jossain elämänsä vaiheessa työpaikkakiusatuksi. (Pisto 2012, 16; Yle 2008.) Vaikka työpaikkakiusaamisen yleisyyttä on tutkittu melko paljon, täsmällistä tilastotietoa ei ole saatavilla. Vuonna 2014 julkistetussa Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa selvisi, että seitsemän prosenttia naisista ja kolme prosenttia miehistä koki olevansa tällä hetkellä työpaikkakiusattuja (Helsingin Sanomat 2015). Työolotutkimukset tavoittavat vain osan palkansaajista ja näin ollen kiusaamisen yleisyyden mittaaminen perustuu osittain arvioon. Lisäksi on hyvä huomata, että on myös paljon kiusaamista, mikä ei päädy tilastoihin. Kiusaamiskokemukseen liittyy aluksi usein epäusko ja tilanteen kieltäminen itseltään, minkä takia ihminen ei välttämättä edes ymmärrä tulevansa kiusatuksi. Lisäksi häpeän tunne voi olla niin voimakas, ettei kiusattu kehtaa myöntää olevansa kiusattu, tai pelkää mahdollista jäljitettävyyttä ja tätä kautta kiusaamisen pahenemista. (Reinbooth 2006, 16-17, 24; Vartia ym. 2008, 15)

Suurin osa kiusatuista on naisia. Yleensä kiusaamista esiintyy työntekijöiden kesken, jolloin kiusaajana on yksi tai useampi työtoveri. (Demokraatti 2014; Työterveyslaitos 2014a.) Työpaikkakiusaaminen saattaa jäädä vain kahden työntekijän väliseksi, mutta useimmiten kiusaajia on kuitenkin enemmän kuin yksi (Einarsen ym. 2003, 121). Toiseksi yleisimmin kiusaaja on lähin esimies (Työterveyslaitos 2014a). Vertailtaessa eurooppalaisia ja suomalaisten työolotutkimuksia, voidaan todeta, että Suomessa työpaikkakiusaamista tapahtuu huomattavasti enemmän kuin muissa EU-maissa (Pisto 2012, 16). Suomen jälkeen kiusaamista esiintyy eniten Hollannissa, Irlannissa ja Belgiassa. Muissa pohjoismaissa lukemat ovat selvästi Suomea pienemmät työpaikkakiusaamisen suhteen (Yle 2008). Tutkimuksissa on havaittu, että keskimääräinen pituus kiusaamiselle on paljon pidempi kuin yksi vuosi. Näyttää siltä, että työpaikkakiusaamisen kesto pitenee jatkuvasti. (Einarsen ym. 2003, 121.)

Yleinen käsitys on, että työpaikkakiusaaminen on yleistynyt viime vuosina, koska tapauksista kerrotaan mediassa yhä useammin. Työpaikkakiusaaminen ei kuitenkaan ole viime vuosina lisääntynyt vaan pysynyt jo kauan samalla tasolla. Mitä ilmeisemmin tapauksista

ilmoitetaan nykyisin yhä herkemmin. (Demokraatti 2014.) Vuonna 2012 Etelä-Suomen työsuojeluviranomainen sai selviteltäväkseen yli sata työpaikkakiusaamistapausta. Näistä kuusi eteni poliisille. Tätä edeltävänä vuonna luku oli puolestaan 80, joista neljä tapausta eteni poliisille asti. (Helsingin Sanomat 2012; Helsingin Sanomat 2013.)

Useissa tutkimuksissa on todettu, että työpaikkakiusaamista esiintyy enemmän julkisella sektorilla kuin yrityksissä. Suurin osa kiusaamistapauksista ilmenee terveydenhuoltoalalla, opetussektorissa ja seurakunnissa (Tasala 2003, 23; Kess & Kähönen 2010, 2.) Valtion viroissa kiusaamista ilmenee erityisesti tiedeyhteisöissä (Reinbooth 2006, 21). Kiusaamista esiintyy varsinkin naisvaltaisilla aloilla, sekä aloilla, joilla esimiehillä ei ole asemaansa vaadittavaa koulutusta (Itä-Suomen yliopisto 2014; Reinbooth 2006, 22.) Erityisesti suuret työpaikat ovat tehneet toimintamalleja mahdollisten kiusaamistapausten varalle, mutta tapausten ilmetessä yrityksissä ollaan silti usein hämillään (Helsingin Sanomat 2012).

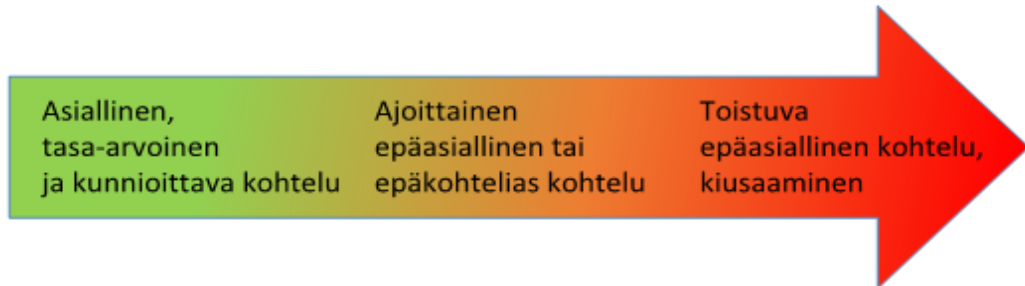
Suomessa Tilastokeskus on tehnyt vuodesta 1977 lähtien laajamittaista haastattelututkimusta suomalaisten työoloista ja niiden muutoksista (Tilastokeskus 2014). Suurimpia muutoksia on, että kiire ja epävarmuus ovat lisääntyneet merkittävästi 1980-luvulta lähtien. Yksilöllisen työsuorituksen korostuessa ja kilpailun lisääntyessä sosiaaliset suhteet kärsivät. Kiire, henkilöstön riittämättömyys, avoimuuden puute ja pelko tulevasta ovat lisääntyneet julkisella sektorilla. Samantapaisia ilmiöitä on myös havaittavissa valtiolla työskentelevillä suomalaisilla. (Kess & Kähönen 2010, 2.) Tällainen työympäristö on otollinen työpaikkakiusaamiselle.

2.5 Kiusaaminen prosessina

Kiusaamista voidaan kuvata kärjistyvänä prosessina, jossa työyhteisön tekemisillä ja tekemättä jättämisillä on merkittävä rooli. Kiusaamisen keinot muuttuvat yhä vakavimmiksi, kun aikaa kuluu eikä kiusaamiseen puututa. Tämä kuvaa hyvin prosessin luonnetta. (Vartia-Väänänen 2003, 17.)

Tyypillistä on, että prosessi alkaa epäsuoralla käyttäytymisellä, kuten juoruiluna tai mustamaalauksena (Vartia-Väänänen 2003, 18). Usein käyttäytyminen on sellaista, että sitä on hankala havaita (Vartia ym. 2008, 10-11). Kuviossa 1 (sivu 10) on kuvattu kuinka satunnainen huono kohtelu muuttuu kiusaamiseksi kohtelun ollessa systemaattista ja toistuvaa (Työterveyslaitos 2014a). Tilanteen jatkuttua jonkin aikaa kiusaamisen luonne alkaa muuttua. Kiusaamisesta tulee suurempaa ja uhri voidaan eristää työyhteisöstä ja hän voi joutua pilkan kohteeksi. Työkaverit saattavat ajatella, että kiusaaminen on seurausta uhrin persoonallisuudesta, jolloin uhrin ihmisarvoa ei nähdä enää samanlaisena kuin muiden

arvoa. Tilanne mielletään kiusatun omaksi syykseen ja näin ollen hänen uskotaan ansainneen tullessa kohdelluksi negatiivisesti. Kiusaamisen kollektiivinen luonne tekee tämän mahdolliseksi. Viimeisessä vaiheessa kiusaaminen on uhkaavaa. Tässä vaiheessa psyykkisen ja fyysisen väkivallan keinot on jo käytetty. Hyökkäykset uhrin yksityiselämään ja hänen mielenterveytensä kyseenalaistaminen ovat tyypillisiä esimerkkejä tässä vaiheessa käytetyistä metodeista. (Vartia-Väänänen 2003, 18.)



Kuvio 1. Työpaikkakiusaaminen ilmiönä. (Työterveyslaitos 2014a.)

Kiusaamisen uhri yleensä vaihtaa selviytymisstrategiaansa useaan otteeseen prosessin aikana (Pörhölä & Kinney 2010, 65). Useimmat kiusatut yrittävät kiusaamistilanteiden alussa selvittää konfliktia tai vastata kiusaajansa syytöksiin. Mikäli tilanne ei raukea, kiusatun on pakko vaihtaa strategiaansa (Pörhölä & Kinney 2010, 65). Työpaikkakiusaamista paljon tutkinut Dieter Zaph toteutti tutkimusparinsa Claudia Grossin (2001) kanssa tutkimuksen kiusattujen selviytymiskeinoista kiusaamisprosessissa. Vastaajien selviytymiskeinot vaihtelivat aktiivisesta ongelmanratkaisusta kiusaajan välttelyyn. Yleensä kiusatut aloittivat aktiivisella ongelmanratkaisulla, jonka jälkeen osa vaihtoehtoisesti passivoitui odottamaan tilanteeseen ratkaisua. Tämän jälkeen uhrin yrittivät vältellä kiusaajaa ja tilannetta. Loppujen lopuksi suurin osa päätyi jättämään työpaikan. (Zaph & Gross 2001, 511-513) Parhaimmaksi strategiaksi osoittautui passiivinen strategia, joka näin ollen ainakin ehkäisi uusien konfliktien syntyä (Zaph & Gross 2001, 518.) Heidän tutkimuksestaan selvisi, että suurin osa heidän tutkimistaan henkilöistä suositteli vastaavassa tilanteessa olevia jättämään työpaikan ja hakemaan sosiaalista tukea (Zaph & Gross 2001, 513).

2.6 Kiusatun profilointia

Kuka tahansa voi joutua kiusatuksi. On vanhanaikaista ajatella, että vain heikot tai poikkeavan herkäät ihmiset joutuvat kiusatuiksi. Päinvastoin kiusattu saattaa olla varsin vahva, mutta henkisesti uupunut ihminen. Kiusaaminen voi osua kenen kohdalle tahansa, varsinkin jos olosuhteet ovat suotuisat. (Korhonen 2009 15, 140.)

Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että kiusatut ovat useammin naisia niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa. Kiusaamista esiintyy kaikissa ikäluokissa. Suhteellisen vähän on tutkittu kiusatun asemaa organisaatiossa. Kiusaamista esiintyy kuitenkin tehtyjen tutkimusten valossa kaikilla organisaation eri tasoilla. (Einarsen ym. 2003, 13; Vartia-Väänänen 2003, 22.) Kiusaamista esiintyy erityisesti aloilla, joissa on erityisosaamista ja ihmissuhdeasiantuntijoita (terveydenhuolto, seurakunnat, koulut) mikä tarkoittaa, että korkea koulutustaso ei suojaa kiusaamiselta. Kouluttautuminen lisää kilpailua viroista, mikä voidaan nähdä kiusaamiselle altistavan tekijänä. (Reinbooth 2006, 21.) Denise Salinin (2003, 83) toteuttamassa tutkimuksessa selvisi, että peräti noin yhdeksän prosenttia kauppatieteellisen yliopistokoulutuksen omaavista henkilöistä Suomessa oli tullut ainakin ajoittain kiusatuksi viimeisen 12 kuukauden aikana. Tutkimus selkeästi osoittaa, että kiusaaminen on näkyvä ja laajalle levinnyt ongelma hyvin koulutettujen työntekijöiden keskuudessa.

Tutkittaessa uhrin ominaisuuksia on selvinnyt, ettei mikään tietty ominaisuus yhdistä kiusattuja. Kuitenkin jotkut yksilölliset ominaisuudet tai toimintatavat saattavat altistaa kiusaamiselle. Tällaisia ominaisuuksia ovat ainakin oman erinomaisuuden korostaminen tai työpaikan sosiaalisten normien rikkominen. Myös aikaansa edellä oleva ja asioita kyseenalaistava tai väärinkäytöksiä esille nostava henkilö joutuu helposti kiusatuksi. (Reinbooth 2005, 57.) Erilaisuutta voidaan myös pitää yhtenä tyypillisenä kiusatun piirteistä (Työterveyslaitos 2014b). Useissa tapauksissa uhrin poikkeavat muusta työyhteisöstä jostain näkökulmasta. Kiusattu saattaa edustaa eri rotua, uskontoa, ikäluokkaa, koulutustasoa tai asemaa työyhteisössä (Vartia-Väänänen 2003, 14). Jos työyhteisön jäsen leimataan erilaiseksi, hän sisäistää roolin ja alkaa korostaa omaa erilaisuuttaan, joka lisää entisestään kiusaamista. Yleensä jos joku nähdään poikkeavana, hänet nähdään myös toisella tapaa erilaisena. Tästä johtuen hänet mielletään helposti syntipukkina jokaiseen asiaan. (Reinbooth 2005, 56.)

Kiusatun persoonallisuutta analysoitaessa on epäilty, että jotkut persoonallisuuden piirteet altistaisivat todennäköisemmin kiusaamiselle. On todisteita siitä, että useissa tapauksissa uhriksi valikoituu kiltti ja hyvin työnsä hoitava henkilö, joka välttää konflikteja. (Korhonen 2009, 16.) Täsmälliset, rehelliset ja kriittiset työntekijät saatetaan nähdä uhkana muille ja yhteisön tasapainolle. Usein kiusattu on saanut kehuja tehdystä työstään ja päässyt mahdollisesti eteenpäin työurallaan. Kiusatuksi joutumiselle altistaa tutkimusten mukaan paremman koulutuksen lisäksi itsensä kehittäminen lukemalla ja opiskelemalla. (Reinbooth 2005, 56.)

2.7 Työpaikkakiusaamisen juridiikkaa

Mitään nimenomaista lakia, joka koskisi pelkästään työpaikkakiusaamista, ei ole ainakaan toistaiseksi säädetty Suomen lakiin. On kuitenkin useita lakeja, joiden sisällöstä voidaan löytää viitteitä työpaikkakiusaamisen vastustamiseksi. Näissä laeissa käytetään yleensä termiä häirintä tai syrjintä, jotka viittaavat vahvasti myös kiusaamiseen. Keskeisimmiksi työpaikkakiusaamiseen liittyvistä laeista voidaan lukea ainakin: työturvallisuuslaki, tasa-arvolaki, laki yhdenvertaisuudesta, työsopimuslaki, laki yhteistoiminnasta yrityksissä, työterveyshuoltolaki ja rikoslaki.

Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) on säädetty työntekijän työympäristön, työolosuhteiden ja työkyvyn turvaamiseksi ja edellä mainittujen laadun ylläpitämiseksi. Työturvallisuuslain 5 luvun 28 § on säädetty häirinnästä seuraavalla tavalla:

”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.”

Työturvallisuuslaissa painoarvoa saa enemmän työn fyysiset kuormittavuustekijät, henkisten ja sosiaalisten kuormittavuustekijöiden sijaan. Tulee kuitenkin pitää mielessä, että työturvallisuuslaki koskee myös psyykkistä turvallisuutta. (Kess & Kähönen 2010, 18.)

Naisten ja miesten välisen tasa-arvolain (15.4.2005/232) tarkoituksena on edistää naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumista ja ehkäistä sukupuolista syrjintää. Mitä syrjinnällä tarkoitetaan, säädetään puolestaan yhdenvertaisuuslaissa.

Yhdenvertaisuuslain (30.12.2014/1325) tavoitteena on turvata yhdenvertaisuuden toteutuminen ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintä määritellään ensinnäkin epäsuotuisaksi kohteluksi toista henkilöä kohtaan, jolloin kyse on näin ollen välittömästä syrjinnästä. Toiseksi syrjintä on sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö aiheuttaa henkilölle epäedullisemmän aseman vertailukohteenä oleviin nähden. Tällaisessa tapauksessa kyse on välillisestä syrjinnästä. Kolmanneksi syrjintä määritellään kohteen arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista loukkaamista, niin että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Tällöin kyse on häirinnästä. Lisäksi syrjinnästä on kyse niissäkin tapauksissa, joissa joku henkilö antaa ohjeen tai käskyn syrjiä toista.

Työsopimuslain (26.1.2001/55) 2 luvusta löytyy syrjintäkieltoa ja tasapuolista kohtelua koskeva pykälä. Lain 2 luvun 2 § kieltää esimiestä asettamasta työntekijöitä eriarvoiseen asemaan ja velvoittaa esimiestä kohtelemaan työntekijöitä tasapuolisesti. Työantajan tulee edistää niin työntekijöiden keskinäisiä suhteita kuin myös esimies-alainen suhteita. Työntekijöiden välisiä vuorovaikutussuhteiden edistämiseksi on puolestaan säädetty laki yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334).

Kiusaamistapauksissa joudutaan joskus turvautumaan työterveyshuollon tarjoamiin palveluihin. Työterveyshuoltolaki (21.12.2001/1383) velvoittaa työnantajan järjestämään työntekijöille työterveyshuollon, jolla ehkäistään ja hoidetaan työstä koituvia työterveysvaaroja ja –haittoja sekä edistetään ja suojellaan työntekijän työkykyä ja terveyttä.

Useimmissa tapauksissa työpaikkakiusaaminen ei täytä rikoksen tunnusmerkkejä, jolloin sovellettaisiin rikoslakia. Kiusatulla on kuitenkin aina oikeus tehdä asiasta rikosilmoitus tai tutkintapyyntö, mikäli tilanne on sen mukainen. (Kess & Kähönen 2010, 82.)

Työantaja on ensisijaisesti vastuussa työturvallisuuden toteutumisesta. Työturvallisuuslaki asettaa kuitenkin velvollisuuksia myös työntekijälle. Työntekijän on noudatettava työnantajan ohjeita ja edistää fyysistä ja henkistä työturvallisuutta. Lisäksi työntekijän tulee viipymättä ilmoittaa havaitsemistaan puutteistaan ja vioistaan, joista saattaa aiheutua vaaraa. Työntekijän tulee välttää kaikin tavoin muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää tai epäasiallista kohtelua (Kess & Kähönen 2010, 86-87).

3 Työpaikkakiusaamisen seurauksia

Vaikka kiusaamistapauksissa yleensä osapuolina ovat kiusaaja(t) ja kiusattu, vaikutukset ulottuvat huomattavasti laajemmalle yhteisöllisen kontekstinsa vuoksi.

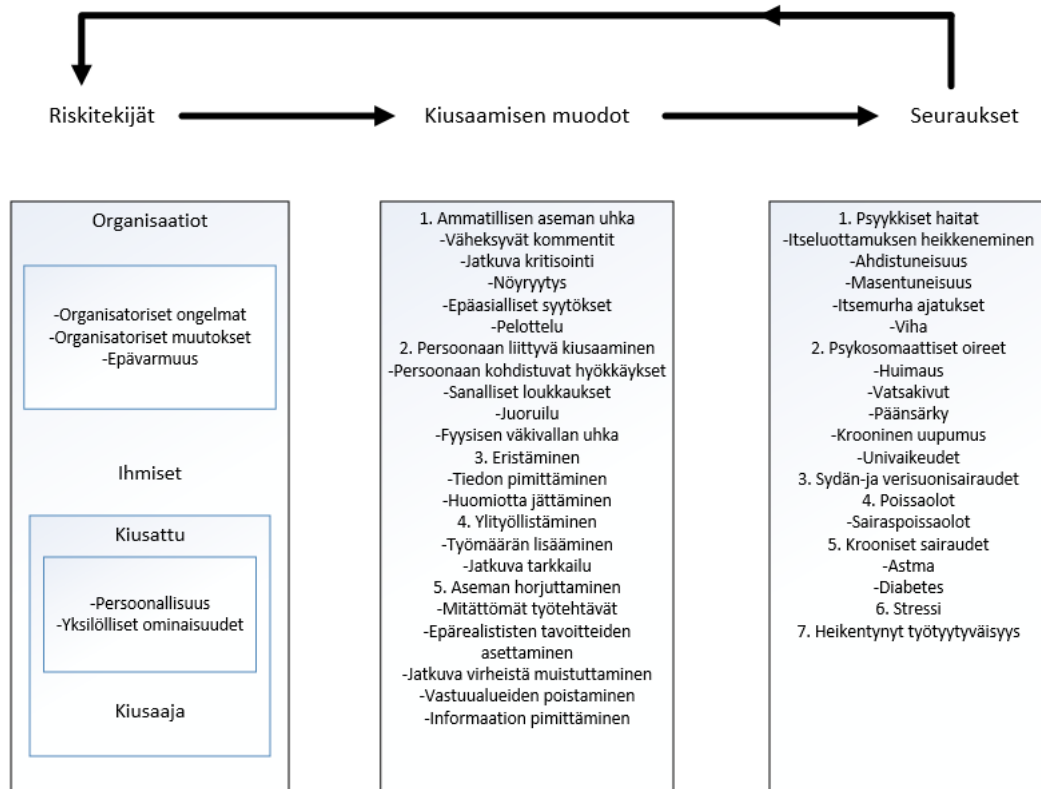
3.1 Yksilöön kohdistuvia seurauksia

Ihmisen perustarpeisiin lukeutuu muun muassa arvonannon, yhteenkuuluvuuden, turvallisuuden ja itsensä toteuttamisen tarve. Näitä kaikkia tarpeita poljetaan ja ihmisen oikeuksia rajataan, kun ihminen kokee kiusaamista. Joutuessaan kiusatuksi, yksilöltä viedään mahdollisuus kokea yhteenkuuluvuuden tunnetta ja ylläpitää sosiaalisia suhteita. Kiusatun tullessa sosiaalisesti eristetyksi, hänelle ei anneta tilaisuutta jakaa ajatuksiaan, mielipiteitään tai kokemuksiaan. Joutuessaan pilkan, mustamaalauksen ja sanallisten loukkausten kohteeksi, kiusatun itsetunto laskee ja ihminen kokee olonsa arvottomaksi. Kiusattu ei saa toteuttaa ammatillista identiteettiään, kohdatessaan arvostelua ja mahdollisesti kiusaajien tahallaan vaikeuttaessa työtä ja työoloja. Myös turvattomuuden tunne saattaa vahvistua, kiusatun tuntiessa olonsa uhatuksi ja hänen asemansa horjuessa työyhteisössä. (Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 57.) Yksilön perustarpeita mitätöidään kaikissa eri kiusaamisen muodoissa.

Kiusaamisen seuraukset näkyvät pahoinvointina niin työpaikalla kuin kotona. Kiusaaminen vaikuttaa negatiivisesti kiusatun terveyteen, jaksamiseen, hyvinvointiin ja ihmissuhteisiin. (Työterveyslääkäriyhdistys 2003.) Kiusaamisella on lyhytkestoisia eli välittömiä seurauksia, kuten ahdistuneisuutta ja pelkoa. Nämä lyhytaikaiset seuraukset saattavat pahentua ja aiheuttaa pitkäaikaisia eli välillisiä seurauksia. (Pörhölä & Kinney 2010, 67-68.) Kiusaaminen voi johtaa kiusatun sairastumiseen, syrjäytymiseen, persoonallisuuden muutokseen ja aiheuttaa lähes väistämättä elinikäiset jäljet kiusatulle (Työterveyslääkäriyhdistys 2003). Kiusaaminen on uhka terveydelle vielä pitkän aikaa kiusaamisen päätyttyä (Lahelma, Lallukka & Rahkonen 2013, 1634).

Aiemmassa luvussa tarkasteltiin kiusaamiseen liittyviä olosuhteita ja erilaisia kiusaamisen muotoja. Kuviossa 2 (sivu 14) on hahmoteltu kiusaaminen etenevänä prosessina alkaen riskitekijöistä aina yksilölle koituihin seurauksiin asti. Aivan kuten viime luvussa huomattiin, kiusaamiseen liittyvät olosuhteet voidaan jaotella ihmisiin ja ympäristöllisiin tekijöihin liittyviksi. Kiusaamisen muodot on tässä Moayedinin, Daraisehin, Shellin ja Salemin (2006, 313) tulkinnassa jaoteltu Raynerin ja Hoelin (1997, 183) tutkimuksen mukaan. Seurauksiin kyseiset tekijät ovat luetelleet lähinnä vain joitakin fyysisiä ja psyykkisiä seurauksia. Tässä

teoriakatsauksessa tarkastellaan myös ihmissuhteisiin liittyviä seurauksia sekä ammatilliseen toimintakykyyn kiusaamisesta heijastuvia seurauksia.



Kuvio 2. Työpaikkakiusaamisen malli riskitekijöistä seurauksiin. (Mukaiito Moayed, Daraiseh, Shell & Salem 2006, 313.)

3.1.1 Terveydellisiä haittoja

Useat kiusatut ovat kertoneet olleensa terveitä ja hyvinvoivia ennen altistumista kiusaamiselle. Kiusaamisen seurauksena heille on kehittynyt useita terveydellisiä ongelmia. (Einarsen 2005, 8) Hyvin tyypillistä on, että kiusatun hyvinvointi laskee ja terveydentila heikenee (Työterveyslaitos 2014d.).

Kiusatuilla on havaittu tavallista enemmän psykosomaattisia oireita. Näistä tyypillisimpiä oireita on muun muassa työperäinen stressi, ärtyneisyys, keskittymisvaikeudet, masentuneisuus, hermostuneisuus, vihamielisyys ja aggressiivisuus sekä oman arvon tunteen heikkeneminen. (Työterveyslaitos 2014d.) Kiusatuilla on lisäksi havaittu muun muassa univaikeuksia. Kiusatun on usein vaikea saada unenpäästä kiinni ja uni saattaa olla hyvin levotonta ja katkonaista. Tästä johtuen kiusattu on päivisin hyvin väsynyt, joka voi aiheuttaa muistin ja kognitiivisten toimintojen heikkenemistä. (Einarsen, Cooper, Hoel & Zaph 2010, 110; Reinbooth 2006, 150.) Koska uni on välttämätöntä hyvinvoinnille, unenpuute saattaa aiheuttaa useita muitakin terveydellisiä haittoja. (Einarsen ym. 2010, 110)

Uniongelmien lisäksi kiusattu saattaa kärsiä ruuansulatusongelmista, ruokahaluttomuudesta ja vatsakivuista. Näiden oireiden lisäksi uhreilla on diagnosoitu kohonnutta verenpainetta ja päänsärkyä (Field 2010, 57; Reinbooth 2006, 150.)

Stressi on yleinen kiusaamisesta aiheutuva oire. Siedettäväkin stressi alkaa muuttua pahanlaatuisiksi ja kuluttavaksi, mikäli tilanteeseen ei puututa. Stressin muuttuminen vaaralliseksi jää helposti kiusatulta huomaamatta. Vain itseään kriittisesti havainnoiva tarkkailija voi katsoa tilaansa objektiivisesti. (Korhonen 2009, 128.) Pitkään kiusatuiksi joutuneilla on lisäksi havaittu post-traumaattisia stressireaktioita. (Työterveyslaitos 2014d; Vartia-Väänänen 2003, 25). Post-traumaattinen stressi johtaa terveydellisten oireiden jatkumiseen tai nostaa esiin uusia oireita vielä kauan varsinaisen kiusaamiskokemuksen jälkeen. Tutkimuksissa on selvinnyt, että ajan kuluessa post-traumaattinen stressi vähenee. Todetakaan kuitenkin, että aika parantaa vain rajallisesti uhrin haavat. (Einarsen & Matthiesen 2004, 350.)

Oman hankaluutensa seurauksien tunnistamiseen tuo se, että monille työpaikkakiusaamisesta aiheutuneille seurauksille ei ole yksinkertaista löytää yksiselitteistä lääketieteellistä diagnoosia. Vaivoja on useita ja kiusattu ei välttämättä osaa yhdistää näitä oireita työpaikkakiusaamisesta johtuviksi. (Korhonen 2009, 127.) Ajatus kiusatuksi joutumisesta saattaa olla niin epätodellinen, että kiusattu ei sitä tiedosta eikä myöskään pistä merkille kehossa tapahtuvia muutoksia (Reinbooth 2005, 149).

3.1.2 Vaikutuksia hyvinvointiin ja ihmissuhteisiin

Kiusattujen omakuvan vääristyminen ja itsearvostuksen heikkeneminen ovat hyvin tyypillisiä seurauksia kiusaamisesta. Kiusattujen on havaittu pitävän itseään vähemmän arvokaina ja osaavina sekä yleisesti epäonnisempina. (Vartia-Väänänen 2003, 27.) Työpaikkakiusaamisen sietäminen syö väistämättä kiusatun voimavaroja, jotka normaalisti kuluvat terveen itsetunnon, itsekunnioituksen ja elämänilon ylläpitämiseen. Kiusaamiselle altistuminen saattaa aiheuttaa myös persoonallisuuden muutoksia (Korhonen 2009, 141). Kun voimavarat hupenevat ja työpäivistä selviytyminen vie kiusatun kaiken huomion, ihminen voi alkaa käyttäytyä itselleen varsin vieraalla tai jopa kielteiselläkin tavalla. Ihmiseltä menee usko itseensä ja omiin kykyihin ja omaan luonteeseen. (Field 2010, 60; Korhonen 2009, 141.) Muutokset persoonallisuudessa voivat näkyä esimerkiksi herkkyytenä ja luottamuksen puutteena toisiin ihmisiin (Field 2010, 60). Kiusattu saattaa myös alkaa käyttää enemmän alkoholia tai muita päihteitä (Reinbooth 2005, 150).

Helsingin yliopiston kansanterveystieteen osaston tekemässä seurantatutkimuksessa selvitettiin, miten työpaikkakiusaaminen vaikuttaa mielenterveyteen ja hyvinvointiin. Kunta-työntekijöitä koskevassa tutkimuksessa havaittiin, että kiusaamista kohdanneet työntekijät kärsivät seurannassa muita useammin mielenterveys- ja unettomuusongelmista. (Lahelma ym. 2013, 1634-1635) Kyseisessä tutkimuksessa myös osoitettiin, että työpaikkakiusatut käyttivät enemmän psyykelääkkeitä seurannan aikana. Seuranta-aika oli tutkimuksessa viidestä seitsemään vuotta. Lisäksi kiusatut käyttivät unilääkkeitä ja ahdistuksen hoitoon tarkoitettuja lääkkeitä. Tulokset vahvistavat käsitystä siitä, että työpaikkakiusaaminen on mielenterveysongelmiin vaikuttava yksittäinen tekijä. (Lahelma ym. 2013, 1634-1635.) Vartia-Väänäsen (2003, 50) tutkimuksessa on myös selvinnyt selvä kumulatiivinen suhde kiusaamisen ja masennuksen välillä: mitä kauemmin kiusattu altistuu kiusaamiselle, sitä suurempi riski hänellä on sairastua masennukseen.

Kiusaamiskokemuksen seurauksena ihminen saattaa kokea pelkoa, ahdistuneisuutta, katkeruutta ja raivoa. Nämä negatiiviset tunteet ja niiden pitäminen ihmisen sisällä saattavat aiheuttaa pitkäaikaisseuraamuksia, kuten masentuneisuutta ja keskittymiskyvyn puutetta, itsetunnon heikkenemistä sekä elämänilon katoamista. Ihminen saattaa olla apaattinen ja alkaa vierastaa sosiaalisia tilanteita. Nämä oireet puolestaan voivat johtaa masennuksen lisäksi alkoholismiin, paniikkihäiriöihin ja emotionaalisiin ja psyykkisiin ongelmiin. (Kinney & Pörhölä 2010, 69.)

Työ on oivallinen paikka sosialisoitumiselle ja kaverisuhteiden hankkimiselle. Nämä ihmisuhteet toimivat tukiverkkona, rikastuttavat työympäristöä ja auttavat jaksamaan työssä. Kiusaaminen vaikuttaa väistämättä näiden kaverisuhteiden luomiseen ja sosiaaliseen kanssakäyntiin työpaikalla. Nykyiset työkaverit saattavat alkaa epäillä kiusatun kertomuksia ja etäännyä hänestä. (Field 2010, 62.)

Työpaikan ulkopuolisetkin suhteet kärsivät. On vaikea jättää taka-alalle työssä tapahtuvaa kiusaamista ja käyttäytyä normaalisti. (Field 2010, 62.) Kiusatuksi tuleminen voi herättää häpeän tunnetta, hämmennystä, nöyryytyksen ja epäoikeudenmukaisuuden tunnetta. Epäilykset omasta arvosta ja ihmisyydestä, saavat ihmisen pohtimaan, onko hän niin huono ihminen, että ansaitsee moisen kohtelun. Kiusaamisesta puhuminen saattaa puolestaan olla erittäin kiusallista ja ikävää. Koko tilannetta voi olla vaikea myöntää edes itselleen. (Vartia ym. 2008, 15.) Lisäksi perhesuhteet kärsivät (Field 2010, 62). Perhe toimii tukipylväänä ja luo turvaa, mutta kiusaamiskokemus vaikuttaa väistämättä myös hyvin vahvasti näihin suhteisiin. Turhautuminen, voimattomuuden tunne ja jopa viha saatetaan purkaa perheeseen, jolloin myös perhe joutuu osaksi kiusaamiskokemusta. Toisaalta kiusaamiskokemuksesta avoimesti kertominen ja sen vaikutuksien paljastaminen saattaa olla

niin kiusallista omalle perheelle, että kiusattu välttelee jopa perheenjäseniään. (Field 2010, 64.)

Kiusaamiskokemus saattaa traumatisoida ihmistä, minkä johdosta hän ei näe maailmaa inhimillisenä ja merkityksellisenä paikkana. Hänelle voi muodostua tulevaisuudesta hyvin epäonninen kuva. Tällaiset tuntemukset saattavat herätä vasta myöhemmin, kun työntekijä on jo lopettanut työsuhteensa. (Einarsen & Matthiesen 2004, 349.) Ihminen turhautuu ja mielen voi vallata varsin synkät ajatukset. Pahimmassa tapauksessa uhrin sietämätön olo johtaa itsemurhaan (Korhonen 2009, 140).

3.1.3 Seurauksia ammatilliseen toimintakykyyn

Työterveyslaitoksen johtavan asiantuntijan Maarit Vartia-Väänäsen (2003, 50) mukaan kiusatun työtyytyväisyys sekä yleinen psyykinen hyvinvointi laskevat seurauksena työpaikkakiusaamisesta. Työtyytyväisyyden heikkenemisen lisäksi kiusatut ovat yleisesti ottaen vähemmän sitoutuneita työyhteisöön, kärsivät sairaspöissaoloista sekä heillä on halu vaihtaa työpaikkaa (Einarsen & Nielsen 2012, 321).

Ihminen on saattanut rakentaa vuosia ammatillista identiteettiään. Kiusaamisen johdosta, ihminen alkaa uskomaan, että kaikki työpaikalla arvostelevat häntä. (Field 2010, 54.) Itseluottamuksen heiketessä, voimia uuden työn etsimiseen on hyvin vaikea löytää. Voi olla vaikea kertoa työpaikkahaastattelussa kiusaamisen olevan syy uuden työn etsinnälle. Mikäli kiusaaja on esimies, hän on saattanut lisäksi kieltäytyä antamasta suosituksia tai jopa levittää huhuja pilatakseensa työntekijän mahdollisuuden työllistyä muualle. Uuden työpaikan löytäminen saattaa olla äärimmäisen vaikeaa eikä työttömyyskassa yleisesti hyväksy työpaikkakiusaamista irtisanomisperusteeksi. Tästä johtuen korvausten saaminen kestää usein hyvin kauan ja aiheuttaa fyysisen ja psyykkisen kärsimyksen lisäksi taloudellisia vaikeuksia. (Reinbooth 2006, 151.) Mikäli kiusattu työllistyy muualle, saattaa entisen työpaikan traumat seurata perässä ja varjostaa työntekoa. Tämän johdosta kiusattu ei ehkä kykene enää työskentelemään kokoaikaisesti. Pahimmassa tapauksessa kiusattu syrjäytyy työelämästä eikä pysty enää tekemään töitä ollenkaan. (Field 2010, 63; Reinbooth 2006, 151.)

Sen sijaan, että kiusattu tarttuisi uusiin haasteisiin tai noudattaisi vähintäänkin normaaleja työn vaatimuksia, keskittyminen kuluu kiusaamisesta selviytymiseen ja tuen etsimiseen. Kiusaamisesta aiheutunut stressi altistaa kiusatun virheille ja vaikuttaa negatiivisesti työstä suoriutumiseen. (Field 2010, 55.) On mahdotonta arvioida sitä, kuinka paljon luovia

ajatuksia ja uusia ideoita menetetään siinä, kun ihmiset eivät pääse toteuttamaan ja kehittämään itseään työpaikoilla joutuessaan kiusatuiksi (Korhonen 2009, 140).

3.2 Vaikutuksia työyhteisöön ja yhteiskuntaan

Kiusaamisesta kärsii kiusattujen ja kiusaajien lisäksi työtoverit sekä koko työyhteisön ilmapiiri. Lähes puolet suomalaisista työolotutkimuksiin osallistuneista palkansaajista kertoi, että heidän työpaikallaan esiintyy ainakin ajoittain työpaikkakiusaamista (Tilastokeskus 2008, 111). Työpaikkakiusaamisesta koituvia yhteisöllisiä seurauksia työyhteisölle on työviihtyvyyden heikkeneminen sekä tästä aiheutuva mahdollisten konfliktien synty, joka vaikeuttaa normaalin työn sujumista (Tilastokeskus 2008, 77, 86-87).

Kiusaamista havainnoineet työntekijät saattavat kokea tilanteen ahdistavana tai jopa uhkaavana (Työterveyslaitos 2014d). Työpaikkakiusaamista sivusta seuranneilla on havaittu tyytymättömyyttä, stressireaktioita sekä psyykkisen hyvinvoinnin laskua. (Kess & Kähönen 2010 6; Vartia-Väänänen 2003, 25). Kiusaamisesta voi aiheutua jännitteitä työntekijöiden välille työyhteisön jakautuessa kiusaamisen takia kiusaajiin ja kiusattuihin (Kess & Kähönen 2010, 6). Tilanteen ratkaiseminen vaatii aina ylimääräisiä resursseja.

Parhain tapa olisi, mikäli kiusaamistilanteet pystyttäisiin ehkäisemään tai vähintäänkin puuttumaan tilanteeseen ajoissa, jolloin mahdollisesti kustannuksissa säästettäisiin ja työyhteisöä huojuttavilta tilanteilta välttyttäisiin. Henkinen väkivalta tulee työpaikalle kalliiksi tehokkuuden kärsiessä ja ihmisten työkyvyn heiketessä. Tämä saattaa aiheuttaa ylimääräisiä sairauspoissaoloja, ennen aikaista eläköitymisiä sekä yleisen työtehon ja tuottavuuden laskua. (Kess & Kähönen 2010, 8.) Kiusaamistilanteiden kaikkia vaikutuksia yritykselle on vaikea mitata. Työterveyslaitoksen laskelmien mukaan pitkään jatkunut kiusaaminen ja sen selvittely voi maksaa yritykselle yli 30 000 euroa. (Työterveyslaitos työpiste 2014a.) Tähän laskelmaan sisältyy lisääntyneet poissaolot, kiusaamiskokemuksen selvittelyyn kuluva aika, selvittelijän palkkio, henkilöstöhallinnon työpanos, uuden työntekijän rekrytointi ja perehdytys sekä mahdolliset oikeudenkäyntikulut. Mukaan ei siis ole laskettu organisaation tehokkuuden laskua tai mahdollista negatiivista vaikutusta organisaation ulkoihin suhteisiin. (Työterveyslaitos työpiste 2014a.)

Niin esimiesten, työtovereiden kuin työterveyshuollonkin pitäisi tunnistaa kiusaaminen, puuttua siihen ja edesauttaa sen torjumisen. Työpaikkakiusaamisen vastustaminen ja työntekijöiden hyvinvointia edistävien työyhteisöjen kehittäminen tulee nähdä mielenterveysongelmia ehkäisevänä toimintana. (Lahelma ym. 2013, 1635-1636.)

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa kerrotaan lyhyesti tutkimusmenetelmän valinnasta, kohderyhmästä sekä tutkimuksen sisällöstä ja sen toteutuksesta.

4.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Valitsin tutkimukseen kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusmenetelmän. Aiheen henkilökohtaisuuden ja arkaluonteisuuden vuoksi koin, että tämä tutkimusmenetelmä tukisi paremmin työni tavoitteita ja saisin kerättyä luotettavampaa tutkimusmateriaalia. Pohjimmaisena ajatuksena kvalitatiivisessa tutkimuksessa on kuvata todellisuutta. Todellisuutta ei voi kuitenkaan jakaa mielivaltaisesti osiin, vaan tapahtumien välillä on havaittavissa syyseuraus suhteita. Tästä johtuen todellisuutta pyritään kuvaamaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.) Laadullinen tutkimus mahdollistaa ymmärryksen tutkittavasta ilmiöstä, minkä takia sitä voidaan pitää kaiken tutkimuksen kivijalkana (Kananen 2014, 24). Kvalitatiivisen tutkimuksen yleisimpiin aineistonkeruumenetelmiin lukeutuu: haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin nojautuva tieto. Näitä menetelmiä voidaan käyttää joko vaihtoehtoisesti tai yhdistettynä riippuen tutkimusongelmasta ja tutkimusresursseista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.)

Valitsin tutkimusmetodiksi teemahaastattelun. Koska haastattelussa oli tarkoitus antaa haastateltavien kertoa kokemuksestaan seurauksista mahdollisimman avoimesti ja vapaamuotoisesti, uskoin tämän haastattelumetodin tukevan parhaiten haastatteluni tarkoitusta. Teemahaastattelussa aihepiirit on ennen haastattelua määritelty, mutta käsiteltävien aiheiden laajuus ja järjestys vaihtelevat haastateltavasta riippuen. Kysymyksiä ei ole tarkkaan määrätty etukäteen, mutta haastattelija pitää huolen, että haastattelu pysyy ennalta määrättyjen teemojen piirissä. (Eskola & Suoranta 2008, 86) Teemahaastattelulle ominaista on keskustelunomaisuus, jolloin haastateltava voi halutessaan kertoa juuri niistä aihealueista ja asioista, jotka itse kokee tärkeäksi, kuitenkin ennalta määrättyjen teemojen rajoissa (Eskola & Suoranta 2008, 86). Teemahaastattelun ja syvähaastattelun kahtiajakoa voi olla vaikea tehdä (Aaltola & Valli 2010, 29). Syvähaastattelussa on kyse vapaamuotoisesta vuorovaikutuksesta, eräänlaisesta keskustelusta, jonka avulla on mahdollista saada syvällisempää tietoa tutkittavasta. Sitä käytetään erityisesti esimerkiksi menneisyyden tapahtumien ja arkaluontoisten asioiden tarkasteluun. (Aaltola & Valli 2010, 29; Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 209.) Syvähaastattelulle on ominaista, että haastatteluja toteutetaan saman haastateltavan kanssa useampia ja ne ovat kestoltaan hyvin pitkiä (Eskola & Suoranta 2008, 86-87). Tämän takia haastattelumetodiksi valikoitui nimenomaan teemahaastattelu eikä syvähaastattelu.

Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on asian kuvaaminen, syvälinen ymmärtäminen sekä tulkin tekeminen. Kvalitatiivinen tutkimus ei pyri yleistämään kuten määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus. Laadullinen tutkimusaineisto muodostuu näytteistä, ainoastaan palana tutkittavaa ilmiötä. (Alasuutari 2011, 87.) Laadullisessa tutkimuksessa ollaan ennen kaikkea kiinnostuneita siitä, miten tutkittavat näkevät ja kokevat reaali maailman. Tutkimuksessa keskitytään ainoastaan muutama havaintoyksikköön, jolloin yleistäminen tai tilastollisen riippuvuussuhteiden löytäminen on mahdotonta. Karioidusti voidaan sanoa, että kvalitatiivinen tutkimus kuvaa ilmiötä sanoilla, kun taas kvantitatiivinen tutkimus kuvaa ilmiötä numeroilla. (Kananen 2014, 18.)

Ominaista laadulliselle tutkimukselle on kerätä aineistoa, joka mahdollistaa monenlaisia erilaisia tarkasteluita. Ilmaisullinen rikkaus, monitasoisuus ja kompleksisuus tekevätkin laadullisesta tutkimuksesta moniulotteisen tutkimusmenetelmän. (Alasuutari 2011, 84.) Aineiston analyysissä pyritään kokonaisvaltaisuuteen paneutumalla tutkittavaan ilmiöön suhteessa kontekstiin ja tutkittavien erityispiirteisiin (Aaltola & Valli 2001, 68).

Subjektiviisuuden vaara on aina huomattavasti suurempi laadullisessa tutkimuksessa verrattaessa sitä määrälliseen tutkimukseen. Tutkija toimii tiedonkeruunstrumenttina päättäessään mitä hän kysyy ja keneltä hän kysyy. Näin ollen paljon asioita jää tutkijan oman harkinnan ja päätöksenteon varaan (Kananen 2014, 25). Kaiken kaikkiaan laadullinen tutkimus tarjoaa kuitenkin mahdollisuuden ymmärrettävälle, kokonaisvaltaiselle sekä mahdollisesti melko tarkalle kuvaukselle tutkittavasta ilmiöstä (Kananen 2014, 17).

4.2 Haastateltavien valinta

Liityin syksyllä 2014 Facebook – ryhmään nimeltä `Työpaikkakiusaaminen / www.Työpaikkakiusatut.net`. Kyseessä on suljettu ryhmä, joka toimii vertaistukiryhmänä sekä informaatio- ja ajatustenvaihtokanavana työpaikkakiusatuille sekä muille, jotka vastustavat työpaikoilla tapahtuvaa kiusaamista. Ryhmän jäsenmäärä oli 540 henkilöä joulukuussa 2014. Ryhmän sivuihin tutustuneena ja julkaisuja seuranneena, uskoin sivuston olevan hyvä kanava löytää työpaikkakiusattuja haastattelujani varten.

Julkaisin 7.12.2014 haastattelupyynnön kyseisessä ryhmässä, missä kerroin etsiväni tutkimustani varten työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneita henkilöitä. Haastattelupyynnössä kerroin lyhyesti missä opiskelen, mitä tutkin ja minkälaisesta haastattelusta on kyse. Jotta kynnys osallistua tutkimukseen olisi ollut mahdollisimman matala, painotin, että haastatteluun osallistutaan anonymisti ja haastattelusta sisällytetään ainoastaan lyhyitä lainauksia, jolloin haastateltavan henkilöllisyyden paljastuminen on erittäin epätodennä-

köistä. Koska potentiaalisten osallistujien kotipaikkakunnista ei ollut tietoa, päätin kirjoittaa haastattelupyyntöön, että toteutan haastattelut haastateltavan toiveiden mukaisesti Helsingissä, Jyväskylässä tai Turussa. Jotta mahdollisimman moni haastateltava tarttuisi pyyntöni, perustelin haastattelun olevan hyvä mahdollisuus pohtia kiusaamisen aiheuttamia jälkiä kiusatun elämässä ja purkaa henkistä taakkaa. Mainitsin myös työni edistävän tärkeä asian tutkimusta.

Selvä osoitus mielenkiinnosta valitsemaani aihetta kohtaan oli lukuisat yhteydenotot lähinnä sähköpostitse. Haastattelupyyntöön olin laittanut sekä puhelinnumeroni että sähköpostiosoitteen. Lisäksi haastattelupyyntö sai useampia kommentteja julkaisun alle. Yllättävää oli, että yhteydenottoja ei tullut pelkästään kiusatuilta. Minua kontaktoi myös useat tutkimukseni kohderyhmään kuulumattomat henkilöt. Eräänkin henkilön kanssa kävimme sähköpostikeskustelua opinnäytetyöni aiheesta ja hän kertoi näkemyksensä työpaikkakiusaamiseen omasta näkökulmastaan. Hän nimittäin työskenteli psykiatrian parissa ja oli kohdannut kiusaamista sitä kautta monessa eri yhteydessä. Eräs yhteydenotto tuli puolestaan mentorointiyrityksen toimitusjohtajalta, joka oli valmis antamaan minulle materiaaleja opinnäytetyötäni varten.

Sain pääosin yhteydenottoja muutaman päivän sisällä haastattelupyynnön julkaisemisesta. Vastasin jokaiseen yhteydenottoon. Näistä yhteyttä ottaneista henkilöistä valitsin kolme haastateltavaa. Lisäksi kiusaamista kokenut tuttavani oli myös suostunut haastateltavaksi. Näin ollen minulla oli neljä haastateltavaa, joilla kiusaamiskokemukset olivat kestoaltaan ja luonteeltaan hieman erilaisia. Koin, että tämä määrä on tutkimukseni kannalta mielekäs, jotta jokaista haastattelua pystyisi työn optimaalisen pituuden puitteissa referoimaan ja analysoimaan. Jotta kiusaamisesta aiheutuneita seurauksia oli relevanttia tutkia myös kiusaamiskokemuksen jälkeen, valitsin haastateltaviksi henkilöitä, joilla kiusaaminen oli loppunut. Mitään muita kriteereitä minulla ei haastateltavia valitessani ollut, enkä ennen haastattelua kysynyt mitään taustatietoja haastateltavilta. Kävimme haastateltavien kanssa sähköpostikeskustelua ennen haastattelun toteutusta. Kerroin tarkemmin haastattelun toteutuksesta ja pyysin toiveita haastattelupaikasta- ja ajasta. Kontaktointi sujui mutkattomasti ja sain kaikille haastateltaville ajan ja paikan sovittua.

4.3 Tutkimuksen sisältö ja toteutus

Tutkimus toteutettiin yksilöhaastatteluina. Nämä haastattelut ajoittuivat joulukuulle 2014 sekä tammikuulle 2015. Kaksi haastatteluista toteutettiin Turussa, yksi Jyväskylässä ja yksi Helsingissä. Asetelma tutkimuksessani oli subjektiivinen. Kiusatut kertoivat oman

kokemuksen ja jakoivat siihen liittyviä tunneskaaloja. Tutkimuksessa pureuduttiin ainoastaan näiden ihmisten kokemukseen tapahtuneesta.

Ennen varsinaista haastattelua, kerroin jokaiselle työni tavoitteet sekä määrittelin mitä seurauksilla tässä yhteydessä tarkoitan. Painotin, että olen kiinnostunut nimenomaan seurauksista enkä varsinaisesti itse kiusaamisesta, koska haastattelussa oli vaara, että haastateltava paneutuu liikaa nimenomaan kiusaamisen läpikäyntiin ja keskiössä ei olekaan enää kiusaamisen aiheuttamat seuraukset. Haastattelun alkuun kysyin taustatietoina haastateltavan iän, aseman työyhteisössä, työsuhteen keston sekä arvion kiusaamisen kestosta. Näiden taustatietojen avulla pystyin karkeasti tarkastelemaan joitakin hyvin perustavanlaatuisia kohderyhmäni ominaisuuksista. Kuitenkin niin, että ikää, sukupuolta tai asemaa ei yhdistetä haastateltavaan. Kiusaamisen keston selvittämällä, pystyin kenties selvemmin löytämään vastauksen tutkimuksen alaongelmaani, joka keskittyy lyhytaikaisten ja pitkäaikaisten seurausten tarkasteluun. Kiusaamisen kestolla pyrin myös löytämään kausaalisuutta seurauksien kanssa viimeisessä luvussa.

Haastattelu eteni haastateltavan ehdoilla. Tein joitakin tarkentavia kysymyksiä ja pyrin pitämään haastateltavan aiheen piirissä. Vältin dikotomisia kysymyksiä, jotta vastauksista ei tulisi lyhyitä ja yksipuolisia, joka puolestaan horjuttaisi tutkimukseni luotettavuutta. Tällä tavalla toimiessani, pyrin myös olla ohjailematta haastateltavan vastauksia. Ensimmäisessä annoin haastateltavan kertoa kokemuksistaan ja pyrin esittämään mahdollisimman vähän kysymyksiä väliin. Kuitenkin, esittäessäni kysymyksiä, pyrin muotoilemaan ne niin, että antaisin haastateltavalle mahdollisuuden kertoa juuri siitä mitä hän nimenomaisesti koki tai tunsi. Mikäli haastateltava oli vaarassa uppoutua kertomaan vain itse kiusaamisesta, pyrin kysymään jonkin hyvin selkeän kysymyksen, jolloin sain haastateltavan takaisin aiheen piiriin.

Haastateltavat etenivät kiusaamiskokemuksen seurauksista kertoessaan melko kronologisesti kiusaamiskokemuksen suhteen. Jokaisen haastattelun alkuun pyysin haastateltavia palaamaan aivan kiusaamiskokemuksen alkuun ja kertomaan silloin koettuja seurauksia. Haastateltavan kerrottua ensimmäisistä oireistaan kiusaamisen alettua, saatoin pyytää haastateltavaa kuvailemaan hänen tuntemuksiaan. Tällä tavalla pyrin saamaan laajaa ja todenmukaista haastatteluaineistoa. Koska seuraukset ulottuvat niin laajalle hyvinvoinnin eri osa-alueille, haastateltava saattoi esimerkiksi aluksi tarttua ainoastaan fyysisiin oireisiin ja kysyessäni tuntemuksia tuolta ajalta, haastateltava muisti useitakin tuntemuksia ja pahanolon tunteita, joita hän alkoi kuvailemaan. Näitä tuntemuksia kuvatessaan, haastateltava saattoi puolestaan muistaa useita muita psyykkisiä oireita tai omien tunneskaalojen vaikutuksia vaikkapa sosiaaliseen elämään. Näin kysymykseni saattoivat toimia

huomaamattomasti aasinsiltana, joka rikastutti haastattelusta saatavaa materiaalia. Haastattelu eteni aina tähän päivään asti. Haastattelut nauhoitettiin ja voimakkaimmin esiin nousseista asioista tein muistiinpanoja jo haastattelun aikana. Haastattelujen kesto vaihteli 18 minuutista 48 minuuttiin asti. Seuraavassa luvussa puretaan näiden haastattelujen anti ja pureudutaan haastateltavien tarinoihin. Jotta lainauksia ei pystyisi yhdistämään haastateltavaan, haastateltavat on numeroitu yhdestä neljään.

5 Tutkimuksen tulokset

Haastateltavista kaksi oli miehiä ja kaksi naisia. Ikähaitari haastateltavien keskuudessa oli melko laaja, 25-57 ikävuotta. Haastateltavat työskentelivät eri aloilla ja heidän asemansa vaihteli toimihenkilötehtävistä aina väliportaan johtotehtäviin asti. Yksi tai useampi heistä omasi korkeakoulutasoisen tutkinnon. Ikään, asemaan, alaan, työsuhteen tai kiusaamisen kestoon perustuen ei löytynyt mitään yhteistä tekijää. Kiusatun profilointi tai ylipäättänsä yhdistävien ominaisuuksien löytäminen onkin yleensä erittäin haastavaa, kuten toisessa luvussa huomattiin.

Haastattelussa ei varsinaisesti paneuduttu itse kiusaamiseen, mutta jo käydyissä sähköposti- ja puhelinkeskusteluissa haastateltavat yleensä kertoivat lyhyesti kiusaamisesta tai prosessista, joka sen ympärille kietoutui. Kiusaaminen oli haastateltavien tapauksessa sekä työhön liittyvää että persoonaan kohdistuvaa kiusaamista. Kiusaajana kaikkien haastateltavien tapauksessa oli ainakin esimies. Yksi haastateltavista nosti käymässämme sähköpostikeskustelussa erityisesti nöyryyttämisen ja nujerretuksi tulemisen hyvin kipeäksi kokemuksesi, jonka kanssa elää. ”Enkä tiedä, lähteekö jälki koskaan pois, kun on tullut niin nujerretuksi ja nöyryytetyksi.”

Työpaikkakiusaaminen oli aiheuttanut kaikille haastateltaville useita negatiivisia seurauksia. Kiusaaminen oli vaikuttanut niin työhön kuin vapaa-aikaan. Lyhytaikaisia seurauksia kuvatessaan, haastateltavat alkoivat kuvailemaan niitä oireita ja tuntemuksia, joita haastateltavat ensimmäisenä tunnistivat kiusaamisen aiheuttamiksi. Kiusaamisen kestosta riippuen, haastateltavat mielsivät lyhyen aikavälin hieman eripituisiksi. Toiset haastateltavat alkoivat oirehtia nopeammin kuin toiset. Näitä kaikkia kiusattuja kuitenkin yhdisti eräs seikka, - kukaan ei aluksi ymmärtänyt tilanteen vakavuutta. Tilanteen ymmärtäminen ja sen myöntäminen itselleen tuotti kaikille haastateltaville alkuun hankaluuksia. Prosessin luonteeseen kuuluu, että kiusaamista on aluksi hyvin hankala havaita. Yleensä kiusaaminen on tällöin epäsuoraa, mikä ilmenee hienovaraisempana kiusaamisena ja on yleisesti vaikeammin tunnistettavissa. (Kinney & Pörhölä 2010, 58) Kiusaaminen oli ainakin kolmen kiusatun tapauksessa epäsuoraa, mikä ilmeni muun muassa eristämisenä, ylikuormittamisena, tuloksen jatkuvana kritisoinaisena ja epätasa-arvoisena kohteluna.

”Alukshan sitä ei tietenkään tajunnu et se on sitä, sä oletat et sä et pysty tekee sitä työtä jossa sulle annetaan niitä sääntöjä ja rajotuksia” (Haastateltava 1).

”Ehkä sitä oli vielä siinä vaiheessa vielä niin sinisilmäinen, koska virkauraa oli siinä laitoksessa vielä niin vähän takana, niin tuota, sitä ei nähnyt metsää puilta” (Haastateltava 2).

”Aluks oli erittäin vaikea tajuta sitä” (Haastateltava 4).

5.1 Väsymystä ja ahdistusta

Kaikilla haastateltavilla oli haastattelun perusteella kiusaamisen alkuaikoina väsymystä ja uupumusta. Väsymys heijastui työhön ja työn ulkopuolelle. Myös univaikeudet tai unirytmien häiriintyminen vaivasi kahta haastateltavaa jo kiusaamisen alkuaikoina.

”Päivät kävin niinku ylikierroksilla. Ku tuli ilta mä oli hirveen väsyny ja oisin menny jo aikasemmin nukkumaan ku muut ja aamulla sitte taas heräsin hirveen aikasin siihen että paita oli tästä rintakehän päältä iha hikimärkä ja kauheen niinku ahdistava tunne” (Haastateltava 3).

”Samaan aikaan sit just se uupumus, et tota se että ku sä et niinku riitä siihe työhös ja sit alko univaikeudet, - - alussa oli tietysti silloin tällöin mut sit et sit ne jäi pysyviksi” (Haastateltava 1).

Yleensä univaikeuksien taustalla on ahdistuneisuutta. Ahdistuneisuudella tarkoitetaan huolestunutta tunnetilaa, johon liittyy tietoinen tai tiedostamaton pelko johonkin kokemukseen tai tapahtumaan liittyen. (Terveyskirjasto 2014.) Ahdistuneisuus tuli esille näiden samojen kahden haastattelun pohjalta. Tämä oli ensimmäisiä psyykkisiä oireita, mitä nämä haastateltavat kokivat kiusaamisen seurauksena. Tunne oli hyvin kokonaisvaltainen ja varjosti niin töissä kuin vapaa-ajalla. Ahdistuneisuus seurasi näitä kahta haastateltavaa koko kiusaamiskokemuksen ajan.

”Ku tää pikkuhiljaa alko tää niinku avautua minulle tämä tilanne, niin olihan se tosi kamaa, hirveen ahdistavaa” (Haastateltava 3).

”Kun on ahdistava olo, ni se ei niinku tavallaan kyllä hellitä. se on niinku jossain tuolla taustalla koko aika semmonen, ikävä, ikävä fiilis ja kauheen helposti niinku niihin ajatuksiin uppoo tai siihen omaan ongelmaan uppoo vaikka olis sitte kotonakin” (Haastateltava 3).

”Et siinä vaiheessa se meni niinku se vapaa-aikaki tosiaan siihen miettimiseen, et miten sä saat ne ongelmat ratkaistuu siellä töissä” (Haastateltava 1).

Väsymyksen ja ahdistuneisuuden lisäksi Haastateltava 1 myös usein epäili itseään ja omia kykyjään ja alkoi etsimään vikaa itsestään.

”Sitä alko väsyä ja uupua et se tuli ensimmäisenä ja sellaset itsesyytökset et ku sä et sitä pysty tekemään mitä sulta vaaditaan.”

Hän yritti tehdä parhaansa ja saada työnsä hyvin hoidettua. Kuitenkin, työn laadun ja määrän kiristyneet vaatimukset ja lisääntyvät rajoitukset veivät kaiken energian.

”Yritti saada sen työnsä hoidettua kiltisti niinku se piti hoitaa, ni sit se kaikki energia meni sinne.”

Uupumus vaikutti osaltaan myös työntekoon. Kaikkien haastateltavien toimintakyky laski huomattavasti kiusaamisen seurauksena ennemmin tai myöhemmin. Haastateltavien työtehokkuus laski tai vähintäänkin työn laatu kärsi.

”Kyl mun työtaso laski huikeesti, et se mitä mä pystyin tekemään kaheksan tunnin aikana sen jälkeen ku se meijän esimies vaihtu ni olihan se radikaalisti alempi taso” (Haastateltava 4).

”Se uupumus alko tulla sieltä ni enhän sitte mä enää kyennyt tekemään sitä työtä siinä mittakaavassa ku mun ois pitäny, että tottakai se näky myöskin töissä, et sitä ei enää jaksanu hoitaa, sitä ei kyennyt, ei riittänyt huumorintajua” (Haastateltava 1).

Toimintakyvyn lasku näkyi myös vapaa-ajalla. Haastateltava 3 ei jaksanut töiden jälkeen tehdä juuri mitään. Kiusaamisen aiheuttama uupumus söi voimia ja askareiden hoito kotona vaati entistä enemmän ponnisteluja. Huoli ja ahdistus myös söivät voimia, mikä aiheutti erittäin voimakasta väsymystä ja näin ollen energiaa ei juuri riittänyt mihinkään ylimääräiseen.

”Paljon mä niitä asioita haudoin mielessäni ja tavallaan niinku puolella teholla toimin sekä töissä, että kotona.”

Hän kuvaili, kuinka saapui töistä kotiin ja istahti ruokapöydän ääreen, jossa söi ja vaan odotti, että aika kuluu ja voi käydä nukkumaan.

”Jos mä nyt jonku pyykki, -pyykkikoneellisen panin illalla pesuun, ni se oli jo semmonen niinku iso plussa että sain tän aikaseks, mut en mä oikeestaan jaksanut mitenkään niinku sen kummemmin mitenkään siivota enkä järjestää tavaroita, meille kerty pöydille tavaroita ja papereita ja likaista pyykkiä sinne sun tänne. - - Jotenki vaan niinku puhti loppu.”

5.2 Sairastelua ja sairaslomia

Kiusaamisen jatkuttua joitakin kuukausia, Haastateltava 1 alkoi sairastella. Aika ajoittain oli flunssaa, toisinaan päänsärkyä tai muuta kolotusta. Hän kertoi myös migreeninsä pahentuneen huomattavasti kiusaamisen seurauksena.

”Fyysinen pettää siinä ku psyykinen, et päänsärkyjä, kolotuksia, vatsakipuja, kaikki tää klassinen sellanen loppujen lopuks ako sit tällänen flunssakierre.”

Haastateltava 1 jatkoi sitkeästi työntekoa uupumuksesta, sairastelusta, ahdistuneisuudesta ja univaikeuksista huolimatta. Hän oli käynyt lääkärissä, mutta lääkäri vakuutteli ongelman olevan vain niin sanotusti ammattiliiton ongelma. Myös työpaikalla oli useaan otteeseen annettu ymmärtää, että vika on hänessä ja hänen jaksamisessaan. Kiusaamisen edelleen jatkuttua, hän paloi loppuun. Ennen loppuun palamista hänen aiemmin mainitsemansa uniongelmat edelleen pahenivat. Lisäksi psyykkiset ja fyysiset oireet voimistui-
vat, kuten ahdistuneisuus, väsymys ja masentuneisuus.

”Se oli pariin viimoseen kuukauteen ennen tätä burnouttia, ni mä en ollu nukkunu varmaan kokonaista yötä enää, et tota, et kyl se niinku koko sen skaalan teki sinne, tän fyysisen ja psyykkisen skaalan sit ku se meni tarpeeks pitkälle.”

Tilanne ehti kehittyä niin pitkälle ennen diagnoosin selviämistä, että koko hyvinvointi romahti. Tilanne eskaloitui niin vakavaksi, että seuraukset näkyivät jokaisella hyvinvoinnin osa-alueella.

”Romahti niinku koko tää sosiaalinen puoli, henkinen puoli, itsetunto oli iha nollassa, et sen kans sai tehdä töitä” (Haastateltava 1).

Myös Haastateltava 2 paloi loppuun. Häntä oli kiusattu noin kaksi vuotta, kun hän sairastui. Tätä ennen kiusatun työtehtäviä oli vähennetty merkittävästi, mikä johti ylisuorittamiseen.

”Annettiin vähän tai ei ollenkaan työtehtäviä ja sit se johti siihen että tietysti et sitä rupes niinku ihmettelemään ja pyrki niinku ylisuorittamaan ja ylisuorittaminen aiheutti sitten burnoutin, jonka takia mä olin pikän aikaa sairaslomalla.”

Hän jäi viideksi kuukaudeksi sairaslomalle. Totaalinen uupumus näkyi elämänrytmissä sairasloman aikana. Myös ruokahaluttomuus alkoi vaivata samoihin aikoihin.

”Kyllähän sitä aika syvällä kävi, että sitä meni päiviä että sitä ei oikee sängystä päässy ylös ja ja sitte tollanen ruokahaluttomuus - - mä kyllä laihduin siinä vaiheessa aivan tota reipaasti, sellanen 25 kiloa lähti pois” (Haastateltava 2).

Sairasloman loputtua, Haastateltava 2 palasi töihin. Kuitenkin, kiusaaminen aiheutti hänelle somaattisia oireita, minkä takia hänelle kertyi lyhyitä poissaoloja töistä ja työnteko oli hyvin katkonaista.

”Osittaisen fyysisen kunnon romahtaminen, sitte alko tulla somaattisia sairauksia sillä tavalla että tota lyhyitä poissaoloja.”

Hänelle määrättiin lääkitys masennuksen hoitoon. Hän kuvasi jopa hieman ironiseen sävyyn hänen vakavaa tilannettaan tuohon aikaan.

”Repullinen nappeja ja semmonen euforinen olotila sitte ku sä vedät aamupalaks niin tota kourallisen pillereitä että sä selviit iltaan asti” (Haastateltava 2).

Haastateltava 1 puolestaan kuvasi loppuun palamisen olleen piste, joka ainakin hetkellisesti avasi hänen silmänsä. Toisaalta, töissä edelleen hänen leimaaminen syntipukiksi jatkui, minkä takia hän ainakin osittain uskoi vian olevan hänen omissa voimavaroissaan.

”Se oli se piste, mis oli pakko ruveta miettii et mikä tää tilanne oikeesti on. - - Koska se kiusaamistilanne jatku, ni yhä edelleen mulle yritettiin pitkään osottaa, et vika on yksilössä joka pettää, et se on yksilöongelma et yksilössä täytyy olla vika ku se ei kykenen tekemään töitään.”

Lääkäri kirjoitti kaksi viikkoa sairaaloma, jonka jälkeen hän määräsi haastateltavan takaisin töihin. Hän palasi töihin osa-aikasairaslomalaisena, mutta työmäärä kasattiin sellaiseksi, ettei sen hoitaminen yksin ollut mitenkään mahdollista. Näin ollen, sairaaloma jatkui. Haastateltava 1 kuvaili, miten päivät kuluivat television ääressä sairaaloman aikana. Toimintakyky oli täysin olematon. Hänellä oli lisäksi diagnosoitu vakava masennus, mikä söi kaikki voimavarat.

”En mä tehny kotona muuta ku katoen telkkaria, odotin et lapset tulee koulusta. Sit oli pakko toimia. Siinä kohtaa mä sain aina itteni kasattua ku lapset tulee. Äiti on paikalla, mut sit ku ne lähti, tipahti sinne telkkarin ääreen.”

Pitkien sairauslomien jälkeen, Haastateltava 1 oli kuitenkin valmis paalaamaan töihin, tosin toiseen työyhteisöön. Viimeiseen asti hänen töihin paluutaan vaikeutettiin, minkä takia hänen piti käydä erilaisissa työkyvyn arvioinneissa.

”Työantaja jarrutti töihinpaluuta. Se jarrutti sitä niin kauan, et mä seisoin sit jo ihan viimeiseen asti jaloillani. Viimonen temppu minkä työnantaja teki on, et mä oon käyny psyykkisen työkyvyn arvioinnissa. - - Ensin käytiin fyysisessä, mut siel ei saatu sellast vastausta et must oltais päästy eroon ni sit käytiin psyykkisessä, mut ei must päästy sittenkään eroon.”

Itsetunnon uudelleenrakentaminen sekä työhön tarvittavien resurssien uudelleen löytäminen oli pitkä prosessi. Haastateltava 1 mainitsi haastattelussa, että itsetunnon tulee olla todella vahva, jotta ihminen kykenee kiusaamiskokemuksen jälkeen vielä nousemaan ylös ja ymmärtämään oman arvonsa. Hänen tapauksessaan se tehtiin erittäin hankalaksi.

”Just sen oman itsetunnon, sen ammatillisen voimavaransa kasaaminen sieltä ylös, ni se kesti iha älyttömän kauan sen takia et ku koko ajan työnantajan edustaja osotti et sä et, et se on sussa, se on yksilössä, se on yksilöongelma.”

Haastateltava 3 ei ymmärtänyt jäädä sairauslomalle, vaikka sitä hänelle terveystoimen puolelta ehdotettiin. Kiusaamisen aikana hän kuitenkin usein päätyi lääkärin vastaanotolle, toisinaan omasta tahdostaan ja toisinaan työnantajan edustajan toimesta. Hän kävi myös psykologin vastaanotolla, kuka kertoi olleensa hyvin ymmällään tilanteesta. Psykologi painotti, että hänen luokseen saa tulla juttelemaan, mikäli se jollain tapaa auttaisi kiusattua.

”Että mä niinku epäsäännöllisen säännöllisesti jouduin aina niinku lääkäriin, vaik en mä sinne sillai varsinaisesti hakeutunut.”

Hänelle tarjottiin mahdollisuutta aloittaa lääkitys, koska kiusaaminen aiheutti vakavaa psyykkistä oireilua fyysisten oireiden rinnalla. Hän aloitti lääkityksen, mutta hän ei missään vaiheessa jäänyt sairauslomalle. Kiusaamisen edelleen töissä jatkui, minkä takia hän sairastui masennukseen.

5.3 Sosiaalisten suhteiden umpikuja

Puhuttaessa kiusaamiskokemuksen vaikutuksista sosiaalisuuteen ja sosiaalisiin suhteisiin, kaikki haastateltavista kertoi kiusaamisen vaikuttaneen sosiaalisuuteen negatiivisesti.

”Ei ollu mitään sosiaalista elämää” (Haastateltava 2).

Sosiaalisten suhteiden ylläpito ja kehittäminen tehtiin työpaikalla täysin mahdottomaksi Haastateltavalle 2. Hän kertoi, kuinka hän vietti pitkiä aikoja toimistossa ilman, että häneen kiinnitettiin mitään huomiota. Hän pyrki tekemään yhä vain kovemmin töitä, jotta tulisi hyväksytyksi yhteisön jäsenenä.

”Pyrki tekemään kaksin verroin enemmän duunia että tulisi hyväksytyksi siinä yhteisössä, mutta sehän nyt oli vaan tällänen harha.”

Myös työpaikan ulkopuoliset suhteet kärsivät. Haastateltava 3 toi esiin sen, että kun ihminen on väsynyt, on kovin vaikeaa löytää energiaa pitää sosiaalisia suhteita yllä. Ikävä kylä töissäkin sosiaalisia suhteita oli hankala pitää yllä, koska kukaan ei ollut työyhteisössä hänen töistään tai kuulumisistaan kiinnostunut. Myös häntä eristettiin työyhteisöstä. Hänelle ei myöskään annettu mahdollisuutta ilmaista hänen mielipidettään tai ideoitaan. Ajan kuluessa hänen innokkuutensa ideoida ja kehittää työyhteisöä hävisi ja hän taisteli vain oman jaksamisensa kanssa.

”Semmonen asetelma kun eristetään, niin siinä niinku tavallaan jollakin tavalla alkaa kääntyä sisäänpäin ja kun ei oo ketään koko talossa kenen kanssa vois puhua siitä omasta työstä tai jos tulee joku kehittämisidea tai muuta, kukaa ei oo siitä kiinnostunut, - - Kyllä siinä niinku pikkuhiljaa alkaa tulla semmonen niinku, että oma tila kaiken kaikkiaan alkaa niinku kutistua henkisesti ja pikkuhiljaa myös fyysisesti.”

Sosiaalinen eristäminen ja muu kiusaaminen jatkui päivästä toiseen. Epäoikeudenmukaisuuden kokeminen sekä ajatus siitä, että asia ei välttämättä ratkea, olivat vaikeita asioita hyväksyä. Haastateltava 3 oli tahtomattaan joutunut tähän kammottavaan tilanteeseen, mutta omat voimat eikä kyvyt riittäneet ratkomaan asiaa, koska vastapuoli jatkoi kiusaamista. Tällaisen tilanteen sietäminen ja sen kanssa eläminen teki hänestä enemmän sisäänpäin kääntyneen ja ajan kuluessa alkoi muuttaa jopa hänen persoonallisuuttaan.

”Ihminen käpertyy, kun tilanne jatkuu, niin ihminen käpertyy enemmän itseensä.”

”Tavallaan tämmönen asetelma jatkuessaan, niin kyllä se niinku alkaa muuttaa persoonaa, että se jollakin lailla niinku ihmistä syö.”

Esimies suhtautui häneen hyvin negatiivisesti ja antoi ymmärtää, että mitä tahansa hän sanoi tai teki, niin se oli aina väärin. Hän kuvaili, sitä hyvän olon tunnetta mikä tuli, kun

hän oli käynyt alaansa liittyvillä messuilla ja hänelle oli puhuttu aivan normaaliin sävyyn. Hän jatkoi tarinaansa seuraavasti:

”Mä muistan kuinka mä aattelin, et mua pidetään täällä ihan ihmisenä, että tavallaan se et ku yks kaks niinku onkin omalla työpaikalla niinku paha ihminen taikka semmonen, et mitä tahansa tekee tai sanoo ni kaikki on huonoo” (Haastateltava 3).

Haastateltava 4 puolestaan kertoi kiusaamisen negatiivisesta vaikutuksesta parisuhteeseensa. Oma väsymys ja turhautuneisuus heijastuivat erityisesti parisuhteeseen, mutta myös perheeseen.

”Kyl se toiselle osapuolelle on todella rankaa, - - ja tottakai omalle perheelleki se on todella rankaa, että miten miten tota, miten turhautunu sitä itekki tuli, ku se pitkitty ja pitkitty ja pitkitty nii ne ihmiset sun lähelläkää ei jaksu koska niilläki se pitkitty, pitkitty ja pitkitty.”

Myös hän koki sulkeutuvansa, koska ei jaksanut puhua asiasta ja jätti usein kiusaamiseen liittyviä asioita mainitsematta.

”Mä en ollut enää oma itseni, mä en uskaltanut enää olla oma itseni.”

Tämä kyseinen haastateltava kertoi erityisesti kiusaamisesta aiheutuneen väsymyksen ja stressin vaikuttaneen sosiaaliseen kanssakäymiseen. Myös Field (2010, 62) huomauttaa, kuinka hankalaa on vaihtaa työpaikan huolet ja harmit rentoon ja huolettomaan kanssakäymiseen kavereiden kanssa. Empatian osoittaminen muita kohtaan voi olla kiusatulle erittäin vaikeaa, kun oma jaksaminen on vaakalaudalla (Field, 2010, 62).

”Mä olin nii väsyny, ja niinku stressaantunu ja turhautunu et ei jaksanut oikee kuunnella muiden asioita ja ongelmia” (Haastateltava 4).

Haastateltava 4 myös kertoi, kuinka kiusaamisen myötä hermostui nopeammin, oli ärtynyt ja kärsimätön. Koska hänen työssään vaadittiin nimenomaan kärsivällisyyttä, halusi hän nopeasti töistä pois. Hänellä ei myöskään ollut voimia tai haluja kohdata tiettyjä ihmisiä työyhteisössä.

”Mä halusin vaa nopeesti töistä pois, mä välttelin tiettyjä ihmisiä työyhteisössä.”

Kaksi haastateltavista on perheenäitejä. Molemmat toivat haastattelussa esiin sen, kuinka kiusaaminen vaikutti omaan perheeseen ja erityisesti lapsiin. On hyvin ikävää huomata,

kuinka kiusaamisen seuraukset ulottuvat kiusatun perheeseenkin ja etenkin lapsiin. Kiusaamisen vaikutusta on vaikea salata lapselta, koska seuraukset väistämättä myös heijastuvat vapaa-aikaan. Lapsen hämmennys oman äidin käytöksestä ja huoli hänen jaksamisesta ovat suuria taakkoja kantaa.

”Mä oon perheenäiti, mul on pienet lapset ja mun mies jossain välissä totes et sä vois mennä lääkäriin et ei äiti voi toimii tolleen kotona.- - Se vaikuttaa perheeseen, se vaikuttaa lapsiin, se vaikuttaa kaverisuhteisiin” (Haastateltava 1).

”Äiti (minä) oli kotona usein niinku poissaoleva ja iloton, tuijotti jonnekkain ja mietti taktiikkaa seuraavalle päivälle.- - Mä muistan, että lapsetkin välillä sitä kysy, kysy jotakin, että mikä on” (Haastateltava 3).

Haastattelussa tuli esille negatiiviset vaikutukset muihinkin perhesuhteisiin. Lähipiirin huoli oli voimakas kiusaamiskokemuksen aikana.

”Mun vanhemmat on ollut huolissaan, mun oma perheeni on nähnyt sen, kuinka paljon mä oon niinku kärsinyt ja mun sisko ja siskon mies, - - mutku ei kellään oo ollu mitään kokemusta tommosta...” (Haastateltava 3).

Jopa sosiaalisten tilanteiden pelko tuli esille haastattelussa. Haastateltava 1 ei juurikaan liikkunut enää kotinsa ulkopuolella kiusaamistilanteen edetessä tarpeeksi pitkälle. Hän vierasti sosiaalisia tilanteita niin paljon, että hän ei yksinkertaisesti halunnut lähteä enää mihinkään yksin. Jopa kauppaan mennessään, hän vaati aina miehensä mukaan.

”Minä en lähtenyt enää kauppaan yksin.- - Mä en poistunu enää kotoa.”

Hänellä oli tuolloin jo diagnosoitu vakava masennus ja hän oli juuri jäänyt pitkälle sairaalomalalle. Päivät kuluivat pelkästään kotona odottaen hänen lapsiaan kotiin.

5.4 Itsesyytökset ja itsetunnon lopullinen romuttuminen

Useissa kiusaamistarinoissa korostuu, kuinka kiusattu tyypillisesti on kuvannut itseään henkisesti vahvaksi ihmiseksi. Teoriaosuudessa tutkittaessa kiusatun profiilia, mikään ei viitannut kiusatun heikkoon itsetuntoon. Kuitenkin, vahvakin ihminen murtuu jossain vaiheessa kohdatessaan kiusaamista. Kiusaamisen pitkittyessä näidenkin haastateltavien itsetunto romuttui pala palalta. Lisäksi aiemmin haastattelussa esiin tulleet oireet tyypillisesti pahenivat.

”Se koko vaihe ku piti etsiä se että kuka minä olen ja miten minä toimin ja miten tää tilanne toimii ja kui se voi olla tällänen, se ahdistushan kasvo ihan pilviin, masennusoireet kasvo pilviin, et kyl kai mus täytyy olla vikaa” (Haastateltava 1).

”Kyllähän sitä aika niinku nolla oli, että enemmän niinku miinuksen puolella. Sitä niinku ei kelvannu mihinkään ja ja silloinen perhe-elämä siitä kärsi eniten” (Haastateltava 2).

”Se itsetunto oli todella maassa” (Haastateltava 4).

Haastateltava 3 pohti haastattelussa sitä, miksi ei ymmärtänyt lähteä työpaikasta aikaisemmin. Hän oli turtunut tilanteeseen ja tilannetta oli vaikea katsoa ulkopuolisen silmin. Hän myös epäili itsessään olleen vikaa.

”Alkoholistin lapset ihmettelee taikka aattelee, että onko heissä vikaa.- - Kyl mä monta kertaa mietin,että onko mussa vikaa.”

Tilanteen pitkittyessä, hän alkoi epäilemään omaa ajatusmaailmaansa ja toimintaansa. Hän usein pohti mitä hän olisi voinut tehdä toisin. Hän toi esille kuinka raskasta oli elää tilanteessa mikä ei vain ratkea vaikka kuinka halusi. Tilanteen vain jatkuessa, hän yhä edelleen kyseenalaisti oman syyttömyytensä tilanteessa.

”Ooks mä niinku aiheuttanu tän? Taikka että ooks mä se, joka niinku, loppujen lopuks oonkin niinku syyllinen tässä kaikessa? Että kyllä niinku niitäkin ajatuksia niinku todella monta kertaa kävi läpi.”

Samantapaisia ajatuksia kävi läpi myös Haastateltava 1. Hänelle oli jo pidemmän ajan vakuuteltu, että kyse on vain yksilöstä. Hänen oli annettu moneen kertaan ymmärtää, että hänessä on vika ja hänen omat voimavaransa ovat puutteelliset. Hän kuvaili itsesyytöksiiään seuraavasti:

”Mitä varten tilanne on tämä? Et se kiers sellasta jatkuvaa ympyrää tässä. Et miksi, miksi näin miksi näin miksi näin, et kui tää korjataan? Mitä mä oon menny tekemään? Et hirveet sellaset itsesyytökset, et kui mä, miten mä oon tehny tämän.”

Hän ihmetteli, miten hän voi olla niin kykenemätön hoitamaan työtään ja miten tilanne on voinut jatkua näin pitkään. Itsesyytökset vain pahenivat kiusaamisen edetessä.

5.5 Kykenemättömyyden ja pahan olon tunteet

Voimattomuus, turtuneisuus ja kiinnostuksen puute olivat tunnetiloja, millä sanoin kaksi haastateltavaa kuvasi tunnetilojaan kiusaamisen pitkittyessä.

”Sit tuli just se voimattomuus, eli tulee sellanen et okei, kukaan ei tee tälle mitään, mä en voi tälle mitään, ni sit sä...sellanen turtuneisuus tulee, eli sä turrut siihen tilanteeseen. - - Sun työteho on laskenut, työmotivaatio, onnellisuus on laskenut, myös töissä ja töiden ulkopuolella, lisääntynyt stressi... - - Sä oot vaa voimaton ja turta, et ei vaan enää kiinnostu” (Haastateltava 4).

”Sitä meni pitkiä toveja että sitä niinku ei, ei kiinnostanu mikää, ei halunnu mistään mitää, ei ottanu mitään kontaktia” (Haastateltava 2).

Haastateltava 4 oli alkanut käyttämään huomattavasti enemmän alkoholia kiusaamisen seurauksena. Tilanteen pitkittyneisyys turhautti ja stressasi. Hän koki olonsa hyvin voimattomaksi ja hänen sisäänsä kertyi vihaa, minkä hän purki alkoholiin.

”Se niinku tilanteen pitkittyneisyys, koska se oli helpompi siinä alussa olla vaa helpompi olla et no, kyllä tää on ohimenevää, mutta ku se on menny tarpeeks pitkää, ni se, se asia, sä koet ittes nii voimattomaks ja se viha kertyy nii kovasti sun sisää, että ku sä et saa ulos sitä missään vaiheessa niin sit sitä rupee tekemään tyhmiä asioita.”

Myös haastateltava 2 kertoi, kuinka paha olo ajoi hänet käyttämään runsaammin alkoholia. Alkoholin kulutus alkoi varjostamaan merkittävästi hänen vapaa-aikaansa, mutta töissä hän kävi tästäkin huolimatta normaalisti.

”Liittyhän siihen kuningasjuoma yhdessä vaiheessa tosi pahasti.” - - Kaikki se vapaa-aika niinku meni siihen kapakan rippituolissa olemiseen.”

Häntä oli jo pidemmän aikaa eristetty työyhteisöstä ja hänen selän takanaan hänestä puhuttiin asioita, jotka eivät pitäneet paikkaansa. Hän kuitenkin hoiti työnsä moitteettomasti saadakseen muilta työyhteisön jäseniltä ja esimieheltä hyväksynnän ja pisteen kiusaamiselle. Kaikesta yrittämisestä huolimatta, näin ei kuitenkaan käynyt. Hän kuvaili pahan olon tunteitaan, mitkä heräsivät kiusaamisen edelleen jatkuessa.

”Sitte ku huomaat, ettei sitä hyväksyntää tule eikä sua ei auteta sen työyhteisön jäseneksi. --Tulee se viha, suuttumus, katkeruus ja kyynisyys” (Haastateltava 2).

Kiusaamisen pitkittyminen ajoi haastateltavan tilanteeseen, jossa hänelle ei jäänyt muita vaihtoehtoja, kuin yrittää etsiä uusi työpaikka. Hän täytti useita työhakemuksia kerta toisensa jälkeen.

”Yhtenäkin vuonna mä tein 160 hakemusta eri työpaikkoihin ja kävin kahdessa haastattelussa ja molemmissa jäin kakkoseksi” (Haastateltava 2).

Useat työyhteisön jäsenet vaihtoivat työpaikkaa ja niin Haastateltava 2 olisi myös tehnyt, jos hän vain olisi onnistunut saamaan uuden työpaikan. Hänen oli pakko jatkaa töissä, vaikka tilanne jatkui lohduuttomana. Hän pelkäsi, ettei kelpaa enää mihinkään muualle ja näin ollen tunsii olonsa varsin mitättömäksi.

”Ihminen tavallaan joutuu hyljetyksi ja tulee semmonen mitättömyyden tunne siitä että ei enää kelpaakaan mihinkään ei siellä yhteisössä - - Yhteiskunnassa ei löydy mitään muuta tarjolle kun se pakkopulla mikä sieltä silloisessa työpaikasta oli.”

Kaksi muuta haastateltavaa kuvailivat puolestaan riittämättömyyden tunnettaan. Heidän esimiehensä antoivat edelleen ymmärtää, etteivät he riitä työhön ja heissä on vikaa.

”Semmonen niinku ärsyyntyneisyys, et sä et oo ikinä ollu tarpeeks hyvä, sä et ikinä oo tarpeeks riittävä” (Haastateltava 4).

”Se ihan selkeesti mun tapauksessa osotettiin sitä kautta, että mä en osaa, mä en kykene, mä en oo sosiaalinen yksilö. Se nosti sen masennuksen ja sen ahdistuneisuuden ihan hirveeks” (Haastateltava 1).

Tilanteen pitkittyessä Haastateltavan 1 masentuneisuus ja erityisesti ahdistuneisuus kasvoi entisestään. Tilanteen vakavuutta oli kuitenkin edelleen hankala nähdä. Hän vertasi tilannettaan nykypäivään, jolloin voi rauhassa ajella töihin radiota kuunnellen ja tutkien mitä liikenteessä tapahtuu. Tuolloin ajatukset kasaantuivat tulevaan työpäivään varjostaen työmatkaa ja vaikeuttaen entisestään töihin menoa.

”Se oli ihan ahdistusta. Siis se oli jossain välissä ihan ahdistusta jo lähtee töihin. Aamulla ku ties, että pitää mennä, ni alko jo työmatkalla ahdistaa se meneminen. Et kyllähän se niinku ihan selkeesti oli kammottava tilanne. Sitä ei siinä vaiheessa niinku nähny enää itse, että tilanne on niin kammottava, et sitä ei enää tajunnu.”

Myös haastateltava 3 painotti haastattelussa voimakasta ahdistustaan ja pahaa oloaan. Hän toi myös esille sen, että koko kiusaamiskokemuksen ajan hänellä ei koskaan ollut mukavaa oloa töissä. Toki hänellä oli joitakin mukavia hetkiä välissä, mutta tilanne oli kehittyneen verran vakavaksi, että se varjosti elämää lähes koko ajan.

5.6 Kiusaamiskokemuksen vaikutukset nykypäivään

Haastattelun viimeisessä vaiheessa kysyin kaikilta haastateltavilta, miten he kokevat kiusaamisen vaikuttaneen nykypäivään. Pääasiassa vaikutukset olivat hyvin negatiivisia.

Haastateltava 1 kertoi edelleen kärsivänsä univaikeuksista sekä ahdistuvansa helpommin työyhteisössä. Toisaalta hän koki, että hänen toimintakykynsä on jopa vahvempi nykyään kuin ennen kiusaamista, koska toimintakyky on pitänyt kasata kiusaamisen takia kokonaan uudelleen.

”Kyl mä huomaan, et mä ahdistun helpommin ku aikasemmin, just et jos on esimerkiksi aggressiivinen ilmapiiri.”

Haastateltava 2 kuvaili nykypäivänä suhtautuvansa hyvin skeptisesti asioihin. Hän myös koki olevansa kyynisempi kiusaamiskokemuksen johdosta.

”Kyllähän siis ihmisestä on tullu hirvu kyyninen ja sit taas vastaavasti ei oo sellasta luottamusta.”

Hän myös muistutti, että tapahtunutta ei ole vieläkään selvitetty osapuolten kesken, vaan on edelleen vireillä aluehallinnossa. Ajatus siitä aiheuttaa oireilua vielä tänäkin päivänä.

”Pyykkiä ei oo vielä pesty eikä sitä asiaa kokonaan avattu eikä koskaan purettu ni kyllähän ne pullahtaa pintaan ja se aiheuttaa sitte tietysti sanotaan alakuloisuutta, masentuneisuutta ja sitte tällästä toimintakyvyn lamaanumista aina välillä” (Haastateltava 2).

Haastateltava 3 syö edelleen mielialalääkkeitä. Asiat alkavat kuitenkin hiljalleen palautua normaaliksi, hänen saatua aikaa ajatella asioita työsuhteen päätyttyä ja jäätyään työttömäksi. Hän katsoi aikaa taaksepäin ja kertoi olevansa edelleen harmissaan, kuinka kiusaamiskokemus on muuttanut häntä siltä ajalta.

”Mä jollakin lailla koen menettäneeni monta vuotta niinku siinä että mä oo ollu niinku täysin oma itseni enkä se äiti, mikä mä oisin voinu mun lapsilleni olla.”

Vaikka hän ei ole pystynyt olemaan lapsille se äiti, kuka olisi halunnut olla, hän on varma, että pystyy kaiken läpikäytyään arvioimaan kenelle on oikeasti tärkeä. Vastaus oli ilmiselvä, -lapsille.

”Jotenki tavallaan se elämän raadollisuus ja ihmisten raadollisuus on niinku nin tullu tohon silmien eteen että nyt on niinku varaa ja voimia niinku arvioida, että kelle mä oon tärkeä iha oikeesti” (Haastateltava 3).

Kaiken tapahtuneen jälkeen Haastateltava 3 ei ole katkera, mutta surullinen.

”Jonkinlainen niinku semmonen henkinen väsymys mulle on jäänyt, ja niinku, emmä tie emmä mikään katkera oo eikä semmonen mutta niinku surullinen, jos vois sanoo.”

Vaikka Haastateltavalle 4 kokemus oli ollut hyvin traumaattinen ja aiheuttanut useita terveyteen ja hyvinvointiin liittyneitä negatiivisia vaikutuksia, hän koki kiusaamisen olleen kuitenkin eräällä tavalla opettavainen kokemus. Hän ymmärtää nykyisin työpaikan roolit yhä selkeämmin ja osaa näin ollen toimia paremmin työyhteisössä kokemuksensa kautta. Hän kokee vastuukseen sen, ettei ikinä kohtelisi ketään niin kuin häntä on kohdeltu.

”Mä en ikinä halua halua olla samanlainen ku mulle ollaan oltu, et se seuraa mua, että, et sellanen tietynlainen vastuullisuus siitä, koska mä oon ite kokenut sen, niin mul on myös vastuu siitä, et mä en tee sitä toisille koska mä tiedän miten paljon se sattuu ja vaikeuttaa elämää.”

Haastateltava 4 myös kertoi, kuinka asettaa paljon enemmän nykyisin painoarvoa työyhteisölle ja esimiehelle, kuin itse työlle. Hän muistutti myös kuinka tärkeää on, että ihminen huomioidaan yksilönä.

”Nykyään ymmärtää paljon vahvemmin sen arvon, mikä sillä työyhteisöllä on.”

Vielä lopuksi hän kertoi löytäneensä yhden selkeästi positiivisen seurauksen kiusaamisesta. Hän kertoi olevansa huomattavasti kärsivällisempi kokemuksensa kautta, koska on joutunut kestäämään niin paljon. Työyhteisön pienet ongelmat eivät tunnu niin suurilta kokemuksensa rinnalla. Hän myös kertoi oppineensa itsestään ihmisenä.

”Mä ymmärrän mitkä asiat on mulle tärkeitä ja myös sen et mitä mä kestan, missä mun rajat menee” (Haastateltava 4).

6 Pohdinta

Tässä luvussa tehdään johtopäätökset pohjautuen tehtyyn tutkimukseen, tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä, pohditaan mahdollisia jatkotutkimuksia sekä lopuksi vielä arvioidaan oppimista prosessin aikana.

6.1 Johtopäätökset

Työpaikkakiusaaminen oli kiusattujen keskuudessa kestänyt vähintään yhden vuoden. Kolmessa tapauksessa kiusaaminen kesti useita vuosia, joista yhdessä tapauksessa kiusaaminen kesti peräti noin seitsemän vuotta. Kaikki kiusatut olivat joko vaihtaneet työpaikkaa ja työyhteisöä organisaation sisällä.

Haastateltavia yhdisti tietynlainen epäusko tilanteeseen. Tilanteen vakavuutta ei aluksi ymmärretty täysin. Eräänlainen sinisilmäisyys tai tilanteen kieltäminen olivat hyvin tyypillistä kaikille haastateltaville. Kehon oireilua ei välttämättä osattu aluksi yhdistää kiusaamiskokemukseen.

Teoriakatsauksessa jaoteltiin tyypillisiä työpaikkakiusaamisesta kiusatulle koituvia seurauksia terveydellisiin, hyvinvointiin ja ihmissuhteisiin sekä ammatilliseen toimintakykyyn liittyviksi oireiksi ja haitoiksi. Näiden seurausten jaottelu näihin kategorioihin on vain yksi tapa tarkastella koettuja oireita ja näistä kategorioista löytyy väistämättä päällekkäisyyksiä. Lukuisia näistä oireista ja haitoista löytyi myös haastateltavilta. Taulukkoon 1 (sivu 41) on jaoteltu terveydelliset haitat, joilla tässä yhteydessä viitataan lähinnä fyysisiin oireisiin, mitä haastateltavien keskuudessa ilmeni. Psykkisiä ja sosiaalisia oireita tarkastellaan seuraavalla sivulla. Kaikki haastateltavat mainitsivat väsymyksen ja uupumuksen yhtenä kiusaamisen seurauksena. Se oli ensimmäisiä oireita mitä haastateltavat kokivat kiusaamisen aiheuttaneen. Väsymys ja uupumus heijastuivat niin työhön kuin vapaa-aikaan. Muuten terveydelliset oireet melko paljon vaihtelivat haastateltavien keskuudessa. Kahdella haastateltavalla esiintyi univaikeuksia, yhdellä voimakasta stressiä ja yhdellä ruokahaluttomuutta. Haastateltavista kolme oli masentunut kiusaamisen seurauksena. Masennus oli johtanut kaikilla kolmella lääkityksen käyttöön. Heistä kahdella oli ollut eripituisia sairaslomia masennuksen ja siihen liittyvien vakavien psyykkisten ja fyysisten oireiden takia. Näillä kahdella haastateltavalla tilanne oli eskaloitunut loppuun palaamiseen. Heillä kahdella oli myös ajoittaista, lyhyttä sairastelua. Toisella ajoittainen sairastelu alkoi melkein heti kiusaamisen alettua, toisella vasta myöhemmin.

Taulukko 1. Terveydelliset haitat haastateltavien keskuudessa

Terveydelliset haitat	Haastateltava 1	Haastateltava 2	Haastateltava 3	Haastateltava 4
Väsymys/uupumus	x	x	x	x
Univaikeudet	x		x	
Stressi				x
Ruokahaluttomuus		x		
Ajoittainen sairastelu	x	x		
Loppuun palaminen	x	x		
Masennus	x	x	x	

Taulukossa 2 (sivu 42) puolestaan on koottu haastateltavien keskuudessa ilmi tulleet hyvinvointiin ja ihmissuhteisiin liittyvät seuraukset. Toisin sanoen taulukko 2 kuvaa psyykkisiä ja sosiaalisia seurauksia, joita haastateltavat mainitsivat. Eniten haastateltavat kertoivat haastattelussa niemenomaan psyykkisistä oireistaan. Näihin psyykkisiin oireisiin luokitui kahden haastateltavan kohdalla ahdistuneisuus, jonka he kokivat erittäin voimakkaana ja nostivat sen haastattelussa useamman kerran esiin. Kaikkien haastateltavien yleinen hyvinvointi heikkeni ja yleisesti ottaen elämänilo laski. Kaikkia haastateltavia yhdisti myös oman arvonsa tai kykyjensä epäily sekä oman itsetunnon heikkeneminen. Pitkällä aikavälillä itsesyytökset voimistuivat ja haastateltavat alkoivat etsiä vikaa itsestään. Kaikilla haastateltavilla oli myös ennen pitkää riittämättömyyden tai kykenemättömyyden tunnetta. Kaksi haastateltavaa kuvailivat kiusaamisen aiheuttamia tunneskaaloja, joista haastattelussa nousi esiin viha, voimattomuus, katkeruus ja kyynisyys. Kiusaamisen pitkityessä, haastateltavien mainitsemat oireet pahenivat ja tilanne näyttäytyi entistä epätoivoisemmalta. Hyvin tyypillisiä pitkän aikavälin seurauksia haastateltavien keskuudessa oli väsymys, ahdistuneisuus, turhautuneisuus ja jo aiemmin esille tullut masentuneisuus. Myös sosiaaliset suhteet kärsivät kiusaamisen seurauksena. Kaikilla haastateltavat mainitsivat negatiivisen vaikutuksen erityisesti perhesuhteisiinsa. Kaksi haastateltavaa alkoivat käyttämään alkoholia runsaammin kiusaamisen seurauksena. Samaisten haastateltavien oli vaikeuksia löytää kiinnostusta mitään asiaa kohtaan. Lisäksi kaksi haastateltavaa kokivat persoonallisuutensa muuttuneen kiusaamisen seurauksena.

Hyvinvointi ja ihmissuhteet	Haastateltava 1	Haastateltava 2	Haastateltava 3	Haastateltava 4
Itsetunnon heikkeneminen	x	x	x	x
Itsesyytökset	x		x	
Riittämättömyyden/mitättömyyden/ voimattomuuden tunteet	x	x	x	x
Persoonallisuuden muutokset			x	x
Viha/katkeruus/kyynisyys		x		x
Turhautuneisuus/hermostuneisuus/ kärsimättömyys				x
Kiinnostuksen puute		x		x
Negatiiviset vaikutukset per- he/kaverisuhteisiin	x	x	x	x
Sosiaalisten tilanteiden pelko	x			
Lisääntynyt alkoholin käyttö		x		x

Taulukko 2. Hyvinvointiin ja ihmissuhteisiin liittyvät seuraukset haastateltavien keskuudessa

Ammatilliseen toimintakykyyn ja työhön liittyviä seurauksia on eritelty taulukossa 3 (sivu 43). Kiusaaminen vaikutti ammatilliseen toimintakykyyn kaikilla haastateltavilla melko nopeasti kiusaamisen alettua. Yksinkertaisesti voimat eivät riittäneet kolmella haastateltavalla hoitamaan töitä siinä mittakaavassa kuin olisi pitänyt. Yksi haastateltava puolestaan pyrki ylisuorittamaan todistaakseen toimintakykynsä olevan vähintäänkin ennallaan ja pystyvänsä suoriutumaan töistä moitteettomasti, joka johtikin totaaliseen toimintakyvyn romahtamiseen ja loppuun palamiseen. Hän myös etsi hyvinkin aktiivisesti uutta työtä kuitenkin siinä onnistumatta. Sairaspoissaolot ja sairauslomat olivat kestoaltaan ja luonteeltaan hyvin samanlaisia kahden haastateltavan keskuudessa. Heillä molemmilla oli lyhyitä poissaoloja sekä pitkiä sairauslomia tilanteen pitkittyessä. Toimintakyky heikkeni entisestään haastateltavilla sairausloman aikana ja päivät kuluivat sängyn tai sohvan pohjalla. Myös kolmannelle haastateltavalle tarjottiin mahdollisuutta jäädä sairauslomalle, mutta hän ei jäänyt. He kaikki kolme kävivät kiusaamisen aikana useita kertoja lääkärissä kiusaamisen aiheuttamien oireiden takia. Yksi haastateltavissa joutui lisäksi käymään

psykkisessä ja fyysisessä työkyvyn arvioinnissa ennen sairauslomalta töihin palaamistaan.

Taulukko 3. Ammatilliseen toimintakykyyn liittyvät seuraukset haastateltavien keskuudessa

Ammatillinen toimintakyky	Haastateltava 1	Haastateltava 2	Haastateltava 3	Haastateltava 4
Työtehokkuuden lasku	x		x	x
Ylisuorittaminen		x		
Sairaspoissaolot	x	x		
Työkyvyn arvioinnit esimiehen toimesta	x			
Uuden työn jatkuva etsintä		x		

Kuten edellä olevista taulukoista huomaa, kaikilla haastateltavilla työpaikkakiusaaminen vaikutti fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen terveyteen. Lisäksi seuraukset heijastuivat myös työhön. Eniten yhtäläisyyksiä oli psyykkisten ja sosiaalisten seurausten saralla. Tulee kuitenkin muistaa, että kiusaaminen on hyvin yksilöllinen kokemus ja ihmiset kestävät kiusaamista eri tavoin. Siksi on vaikea tehdä kovin suoraviivaista päätelmää työpaikkakiusaamisen seurauksista lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Vaikka kiusattujen kertomissa seurauksissa oli paljon yhtäläisyyksiä, oli jokaisen kokemus kuitenkin hyvin yksilöllinen. Myös jotkin oireet toinen koki hyvin nopeasti kiusaamisen alettua ja toisella samantapainen oire saattoi ilmetä myöhemmin. Joitain seurauksia on myös vaikea kategorisoida välittömiksi tai välillisiksi seurauksiksi, koska jotkut tuntemukset olivat hyvin kokonaisvaltaisia ja toisaalta osa oireista kehittyi hiljalleen. Esimerkiksi sosiaaliset suhteet kärsivät niin pitkällä kuin lyhyellä aikavälillä ja toisaalta itsetunto ja itseluottamus murenivat hiljalleen kiusaamisen jatkuessa, jossa takana saattoi olla välittömästi kiusaamisesta aiheutuneet itsesyytökset ja oman arvonsa kyseenalaistaminen. Joitain oireita jäi myös varmasti haastateltavien toimesta mainitsematta. Yksikin haastateltava kuvaili ajanjaksoa, jolta ei oikein muista mitään. Ajanjaksoa hän kuvaili harmaana, jolloin päivät vain kuluivat. Hän havahtui vasta vuoden vaihtumiseen. Yksikään haastateltava ei haastattelussa edennyt täysin kronologisesti vaan haastateltavat yleisesti kuvailivat mieluummin ajanjaksoja tai tapahtumia, joiden tuntemukset tai oireet he vielä selkeästi muistivat.

Kyseisen haastattelun perusteella voidaan sanoa, että pitkällä aikavälillä kiusaaminen altistaa masennukselle ja pitkille sairaspöissaoloille. Tutkimusten mukaan kiusaamisen kestolla ja sen toistuvuudella on vaikutusta koettuihin oireisiin. Pitkäkestoisten sairauspöissaolujen määrä on huomattavasti suurempi niiden työntekijöiden joukossa, jotka ovat joutuneet kiusatuiksi. (Borg, Christensen, Høgh, Ortega & Rugulies 2011, 752-759) Kiusaamisen pitkittymisellä on myös havaittu yhteys masentuneisuuteen (Vartia & Pekka-Jortikka 1994, 60). Nämä kolme haastateltavaa, joilla kiusaaminen oli kestänyt vuosia, olivat masentuneet kiusaamisen seurauksena ja aloittaneet lääkityksen käytön. Näillä haastateltavilla oli vielä nykypäivänäkin jonkin asteisia oireita. Kiusaamisen kestolla ja seurauksilla voi sanoa kyseiseen tutkimukseen perustuen olevan kausaalisuutta.

Kiusaamiskokemuksen vaikutuksista haastateltavien nykypäivään, voidaan tehdä kaksisuuntaisia johtopäätöksiä. Ensinnäkin, haastateltavat mainitsivat useita negatiivisia oireita tai haittoja, joista kärsivät vielä nykypäivänä. Psykkisinä oireina haastateltavat mainitsivat muun muassa ajoittaisen ahdistuneisuuden, alakuloisuuden ja henkisen väsymyksen. Tuntemuksiaan kuvatessaan haastateltavat mainitsivat muun muassa kyynisyyden, luottamuksen puutteen, skeptisyyden ja surullisuuden. Fyysisinä oireina yksi haastateltavista mainitsi univaikeudet. Kaikki haastateltavat kokivat saaneensa ammatillisen toimintakykynsä takaisin. Yksi haastateltava koki kuitenkin ajoittaista toimintakyvyn alenemista.

Toiseksi, -hieman yllättäen, vaikutukset nykypäivään olivat myös positiivisia. Yksi haastateltavista koki, että hänen toimintakykynsä on jopa parempi kuin ennen kiusaamista. Toinen puolestaan uskoi kiusaamisella olleen opettavainen vaikutus häneen. Hän oli oppinut määrittelemään selkeät rajat oman jaksamisensa suhteen ja kertoi tunnistavansa todennäköisesti kiusaamistilanteet vastaisuudessa huomattavasti nopeammin kokemuksensa takia. Hän koki myös nykyään vastuukseen sen, ettei kohtelisi ketään toista samalla tavalla kuin häntä on kohdeltu.

Tärkein johtopäätös mielestäni on se, että työpaikkakiusaaminen aiheuttaa sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä useita negatiivisia seurauksia. Vaikka kiusaaminen ei kestäisi vuosia, niin se saattaa aiheuttaa hyvin vakavaa oireilua. Yksi haastateltava, jolla kiusaaminen kesti noin vuoden, kärsi silti useista negatiivisista seurauksista. Toinen huomionarvoinen johtopäätös on se, että kiusaaminen on uhrille hyvin traumaattinen kokemus, minkä takia seuraukset ulottuvat vuosien päähän. Niin kuin empiirisessä osiossa huomattiin, kiusaaminen vaikutti jokaisen haastateltavan nykypäivään jollain tapaa. Kiusaaminen aiheutti edelleen kolmelle haastateltavalle fyysistä tai psyykkistä oireilua.

Jälki työpaikkakiusaamisesta jää ihmiseen. Muistot seuraavat läpi elämän ja asia saattaa vaivata vielä pitkän tovin kiusaamisen päätyttyä. Voidaan perustellusti väittää, että työpaikkakiusaaminen aiheuttaa useita negatiivisia seurauksia ja heikentää ihmisen hyvinvointia.

6.2 Luotettavuustarkastelu

Tutkimusten reliabiliteettia eli luotettavuutta ja validiteettia eli pätevyyttä arvioidaan yleensä erilaisissa tutkimustoissa. Nämä käsitteet ovat syntyneet kvantitatiivisen tutkimuksen piirissä, joten on hieman eriäviä käsityksiä siitä, miten hyvin nämä käsitteet sopivat kvalitatiivisen tutkimuksen arviointiin. Käsitystä siitä, ettei kvalitatiiviseen tutkimukseen tulisi soveltaa näitä käsitteitä, on perusteltu muun muassa sillä, että kaikki ihmistä ja kulttuuria koskevat tapaukset ovat ainutlaatuisia, jolloin validius ja reliabiliteetti eivät ole oikeita mittareita. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 232.)

Erilaisia tutkimusmetodeja voidaan tarkastella siitä näkökulmasta, miten luotettavina menetelmän avulla saatuja tietoja voidaan pitää. Haastattelutilannetta voidaan analysoida siltä kantilta, miten tilanne itsessään sekä haastattelija on vaikuttanut haastateltavaan. Tutkittaessa arkaluontoista tai hävettävää asiaa, voidaan odottaa, että vastaajat pyrkivät kaunistelemaan vastauksiaan ja eivät näin ollen ole täysin rehellisiä. Tämä tulee ottaa huomioon mahdollisena virhelähteenä. (Alasuutari 2011, 142.) Tutkimukseni aihe oli melko arkaluonteinen, mikä saattoi heikentää myös tekemäni tutkimuksen reliabiliteettia. Todennäköisesti kuitenkin puhuminen täysin ventovieraalle lisää uskallusta olla täysin rehellinen. Haastattelut toteutettiin kahden kesken rauhallisissa paikoissa, minkä oli tarkoitus lisätä haastateltavan uskallusta puhua aiheesta. Haastateltavat varmasti myös olettivat, että olen perehtynyt aiheeseen ja tiedän miten monenlaisia seurauksia työpaikkakiusaamisella voi olla. Kyseessä oli lisäksi haastattelu, jossa pyrin haastateltavien antaa itse kertoa juuri sen mitä he halusivat. Alasuutari (2011, 143) mainitseekin strukturoimattoman haastattelun yhdeksi ominaispiirteeksi sen, että haastateltavat voivat itse päättää mitä kertovat, ja toisaalta mitä jättävät kertomatta.

Tutkimuksen luotettavuuden kriteereinä on useasti käytetty termejä uskottavuus, varmuus, vahvistuvuus ja tutkimustulosten siirrettävyys (Eskola & Suoranta 2008, 211-212). Uskottavuutta arvioitaessa pohditaan, vastaavatko tutkittavien käsityksen myös tutkijan käsityksiä tutkittavasta ilmiöstä (Eskola & Suoranta 2008, 211). Tutkimuksen varmuutta arvioitaessa tulee ottaa huomioon tutkijan omat ennakkokäsitysten ja kokemusten vaikuttavuus saatuihin tuloksiin (Eskola & Suoranta 2008, 210; Hirsijärvi & Hurme 2001, 192) On tärkeää huomata, millaisten olettamusten vallitessa aineistoa on kerätty tutkimuksen eri vai-

heissa. Tutkimuksen tekijä toimii eräänlaisena aineistonkeruun välineenä, jolloin on hyvin inhimillistä, että omat käsitykset ja näkemykset asiasta kehittyvät. Tämä tulkinnallinen kehitysprosessi tuo oman sävöyksenä myös raportointiin. (Aaltola & Valli 2001, 79-81.) Pääasiallinen luotettavuuden kriteeri on siis tutkija itse (Eskola & Suoranta 2008, 210). Tutkimuksen uskottavuuden varmistamiseksi määrittelin haastateltaville ennen haastattelun alkua mitä seurauksilla tarkoitan ja mistä seikoista olen erityisen kiinnostunut. Yritin ottaa tarkasti huomioon haastateltavien näkökulmat ja aiheen merkityksen heille. Pyrin olemaan mahdollisimman neutraali haastattelutilanteessa ja pyrin antamaan haastateltavalle tilaa kertoa. Kuitenkin haastattelujen edetessä väistämättä omatkin käsitykset muutuivat, valmiuteni kehittyivät ja roolini haastattelijana selkiytyi. Myös jännitys laantui haastattelujen edetessä ja tiesin paremmin millaisiin seikkoihin kiinnittää huomiota. Jotta oma roolini tutkijana olisi vaikuttanut vieläkin vähemmän haastateltaviin, olisi eräs keino ollut toteuttaa esihaastatteluita, joissa olisin voinut harjoitella haastattelijana olemista. Näin ollen tutkimuksen luotettavuutta olisi voinut vielä hieman parantaa varmuuden osalta.

Tutkimustulosten siirrettävyyttä ja vahvistettavuutta kritisoidessa, otetaan kantaa, josko tutkimuksen tulokset ovat yleistettävissä tai siirrettävissä myös muihin kohteisiin. Tällöin tehdyt tulkinnat saavat tukea myös muista ilmiöön perehtyneistä tutkimuksista. (Eskola & Suoranta 2008, 211-212). Teoriassa käyttämäni pääosin kansainväliset tutkimukset ovat päätyneet samansuuntaisiin tuloksiin ja tulkintoihin. Suomessa vastaavia tutkimuksia, mitkä keskittyisivät nimenomaan kiusattuun kohdistuviin seurauksiin, on tehty verrattain vähän, mutta niiden tulokset antavat samanlaisia viitteitä kuin tämänkin tutkimuksen tulokset ja tulkinnat. Reliabiliteetti usein määritelläänkin tulosten toistettavuutena. Tämä tarkoittaa, että jos kaksi tutkijaa päätyy samanlaisiin tuloksiin, voidaan tuloksien reliabiliteettia pitää hyvänä. (Hirsijärvi & Hurme 2001, 186.)

Kuten sanottu, tutkimukseni aihe oli hyvin henkilökohtainen. Aiheen vakavuuden takia, uskon yhteydenottojen tulleen luotettavilta tahoilta. Kaikki yhteyttä ottaneet henkilöt olivat lisäksi valmiita tapaamaan minut, mikä puoltaa seikkaa, että nämä henkilöt olivat tosisaan ja heillä oli joku aiheeseen liittyvä kokemus tai poikkeava näkökulma. Haastattelu-pyyntöni näkivät ainoastaan ryhmään hyväksytyt ihmiset. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että tapasin henkilökohtaisesti jokaisen haastateltavan. Heidän kanssaan oli tätä ennen vaihdettu useita sähköposteja, juteltu puhelimessa sekä osan kanssa lähetelty myös tekstiviestejä. Uskon, että harva ihminen näkisi näin paljon vaivaa, mikäli hänellä ei oikeasti olisi aiheeseen liittyvää kokemusta. Haastatteluita yhä uudelleen kuunnelleena, uskon, että kokemukset olivat hyvinkin aitoja ja rehellisiä. Tämä tukee käsitystäni siitä, että tutkimukseni oli luotettava ja tutkimustuloksiin voidaan uskoa.

6.3 Pätevyystarkastelu

Tutkimuksen tuloksia tarkasteltaessa, on hyvin tärkeää, että käytetyt tutkimusmenetelmät todella tukevat tutkimusongelmaa. Tutkimuksen validiteettia tarkasteltaessa, otetaan kantaa siihen, onko mitattu oikeita asioita. Validiteetin arviointiin liittyy läheisesti tutkimusasetelma sekä osittain myös tehdyt analyysit (Kananen 2014, 147).

Tutkimusmenetelmän validiteettia voidaan tutkia hyvin monelta kannalta. Eräs tapa on tutkia sisäistä validiteettia ja ulkoista validiteettia. Sisäinen validiteetti tarkoittaa teoreettisten ja käsitteellisten määrittelyjen yhteensopivuutta. Ulkoisella validiteetilla sen sijaan arvioidaan tehtyjen tulkintojen, johtopäätösten sekä aineiston välisen suhteen pätevyyttä. (Eskola & Suoranta 2008, 213.) Teoriaosuus tuki tekemääni tutkimusta hyvin. Teoria oli sopusoinnussa saamieni tulosten kanssa, mikä tukee saamieni tulosten oikeellisuutta. Lisäksi johtopäätökset ja teoria saatiin nivottua hyvin yhteen ja näin havainnollistettua saamiani tuloksia ja tekemiäni tulkintoja.

Koen, että tekemäni tutkimus tuki vahvasti tutkimusongelmaani. Ensinnäkin, valitsin kohderyhmäkseni työpaikkakiusattuja, joilla oli kokemus tutkimastani ilmiöstä. Kohderyhmäni koostui eri-ikäisistä työpaikkakiusatuista, naisista ja miehistä. Toiseksi, haastattelussa paneuduttiin nimenomaisesti työpaikkakiusaamisen seurauksiin. Tätä painotin jokaiselle haastateltavalle jo käymässämme puhelin- tai sähköpostikeskustelussa. Myös ennen haastattelun alkua muistutin, että haastattelun pääpaino on työpaikkakiusaamisen aiheuttamissa seurauksissa. Näiden täsmennysten avulla haastattelu ja ennen kaikkea tutkimus keskittyi tutkimusongelmien ratkaisemiseen, eikä lähtenyt sivuraiteille. Haastattelun avulla sain järkevästi tutkittua kiusaamisen välittömiä seurauksia sekä pidemmän aikavälin seurauksia. Sain myös vastauksen toiseen alaongelmaani, koskien kiusaamisen vaikutuksia nykypäivään. Tämä oli siitäkin syystä tärkeää, että kirjallisuudessa korostettiin kiusaamisen pitkäaikaisia seurauksia, mutta se miten pitkälle myöhempään elämään seuraukset ulottuvat ja miten kiusaaminen vaikuttaa vielä tänäkin päivänä moneen suomalaiseen kiusattuun, ei ollut selvitetty.

Mikä hieman heikentää tutkimukseni validiteettia, on seurausten määrittely lyhyen ja pitkän aikavälin seurauksiin. Kiusatulla saattaa olla hyvin erilainen käsitys lyhyestä ja pitkästä aikavälistä. Myös kiusaamisen kesto vaihteli tutkittavien keskuudessa, mikä varmasti muokkaa käsitystä näistä aikaväleista. Pyrin kuitenkin tutkimuksessani suhteuttamaan nämä seuraukset kiusaamisen keston. On hyvin ymmärrettävää, että vuoden kestäneessä kiusaamisessa ja seitsemän vuotta kestäneessä kiusaamisessa jaottelu lyhyen ja pitkän aikavälin seurauksiin on monimutkaisempaa. Haastattelua tehdessäni kiinnitin erito-

ten huomiota siihen, mitä seurauksia haastateltava mainitsi minun pyytäessäni häntä kuvailemaan aivan kiusaamisen alkuaikojen oireita ja tuntemuksia. Jos en ollut täysin varma, mistä ajanjaksosta haastateltava puhuu, kysyin, koska tämä tarkalleen tapahtui. Tällä tavoin pysyin itse mukana koko seurauksien aikana, mitä haastateltava kuvasi aina nykypäivään saakka. Mielestäni sain kuitenkin melko luotettavasti tutkittua eri aikavälin seurauksia. Mikäli asiaa haluaisi tutkia täsmällisemmin, tulisi valita haastateltavia, joiden kiusaaminen on kestänyt lähestulkoon saman ajan. Olen silti tyytyväinen, että haastateltaviksi valikoitui ihmisistä, joiden kiusaaminen oli hieman eripituista ja luonteista, jotta pystyin antamaan lukijalle mahdollisimman todenmukaisen kuvan työpaikkakiusaamisesta. Kiusaamisen ei tarvitse kestää kauaa, jotta sillä on vakavia seurauksia uhrille.

Kaiken kaikkiaan sain tutkimusongelmaani melko perusteellisen vastauksen ja täytin tutkimukseni tavoitteet. Tutkimusmetodini oli oikein valittu ja kohderyhmä tarpeeksi rajattu.

6.4 Jatkotutkimusehdotukset

Työpaikkakiusaamista voidaan tutkia hyvin eri näkökulmista. Pelkästään kiusaamisen seurauksia voi tutkia kiusatun näkökulman lisäksi esimerkiksi sivustaseuraajan tai kiusaajan näkökulmasta. Hyvin mielenkiintoinen aspekti on myös kansantaloudellinen näkökulma. Kuinka paljon työpaikkakiusaaminen maksaa yhteiskunnalle?

Tähän mennessä työpaikkakiusaamisen yhteiskunnalle aiheutuvista kustannuksista on julkaistu ainoastaan karkeita arvioita. Laskumenetelmät ovat myös jokseenkin olleet puutteellisia. Mikäli aiheesta haluttaisiin tehdä tutkimus, olisi tutkimuksen pätevyys ja luotettavuuden kannalta hyvä käyttää ekonometrisia välineitä hyödyksi. Aiheen tarkasteluun sopisi usean muuttujan regressioanalyysi. Aiheen laajuuden kannalta yksi vaihtoehto olisi rajata tutkimus koskemaan jotain tiettyä toimialaa tai yritystä ja laskea toimialaan tai yritykseen työpaikkakiusaamisesta kohdistuvia kustannuksia. Hyvä esimerkki olisi laskea vaikka Hilikka Ahteen ja Timo Rädyn tapauksen kustannuksia AKT:lle.

Toinen mielenkiintoinen aihe tutkia, olisi työpaikkakiusaamisesta aiheutuvat seuraukset sivustaseuraajille. Aihetta sivuttiin tämän työn teoriakatsauksessa, mutta laaja-alaisempi teoriakatsaus sekä aiheesta tehty tutkimus, olisi varsin tärkeää. Kiusaamisesta koituvat seuraukset ovat hyvin merkittäviä myös sivustaseuraajille, joten tutkimus olisi ajankohtainen ja muistuttaisi kuinka moni kiusaamisesta todellisuudessa kärsii. Uhrina ei ole pelkästään kiusaamisen kohde, vaan myös sitä havainnoivat henkilöt. Olisi kiinnostavaa tehdä aiheesta samantapainen haastattelututkimus, jossa sivustaseuranneet kertoisivat koke-

muksensa omasta näkökulmasta sekä pohtisivat syitä miksi he mahdollisesti eivät puuttuneet kiusaamiseen.

Kolmas tärkeä tutkimuskohde oli kiusatun selviytymisprosessi. Tutkimuksessa voisi selvittää millä tahoilla on merkittävin rooli kiusatun selviytymisessä. Myös niitä keinoja ja tapoja, jotka ovat auttaneet kiusattua selviytymään, olisi hyvä tuoda esille. Tutkimus olisi erittäin hyödyllinen kiusaamista tälläkin hetkellä kokeville, ketkä eivät ole vielä löytäneet auttavia tahoja tai jotka tarvitsevat kannustavia esimerkkejä tuekseen.

6.5 Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyö prosessi oli melko pitkä. Ensimmäisen kerran sain ajatuksen työpaikkakiusaamista koskevasta työstä jo kesän alussa vuonna 2014. Uskoin sen olevan aihe, joka minua aidosti motivoisi. Olen itse joutunut osalliseksi työpaikkakiusaamiskokemukseen ja ajattelin työn olevan väline myös oman kokemuksen reflektointiin. Aloitin varovaisesti kirjoittamaan teoriaosuutta jo samana kesänä. Samoihin aikoihin kuitenkin sain tiedon, että olin päässyt Jyväskylän yliopistoon opiskelemaan taloustiedettä sekä työpaikan rahoitus-alalta. Syksyllä aloitetut maisteriopinnot ja osa-aikainen työ Helsingissä työllistivät sen verran paljon, että opinnäytetyön kirjoittaminen eteni huomattavasti aiemmin suunniteltua hitaammin. Tapasimme ensimmäistä kertaa opinnäytetyöohjaajani kanssa syyskuussa 2014. Tässä tapaamisessa keskustelimme valitsemastani aiheesta ja lopulta aiheekseni muotoutui työpaikkakiusaamisen seuraukset kiusatulle. Aiheen omakohtaisuuden vuoksi, pyrin ottamaan mahdollisimman neutraalin näkökulman erityisesti haastatteluihin valmistuessani. Haastattelut opettivat tutkimuksen käytännöistä paljon. Perehdyin jokaisen haastateltavan tarinaan ennen haastattelun menoa, jotta tiesin mihin valmistautua ja millaisiin seikkoihin kiinnittää huomiota. Koska minulla ei ollut valmiita kysymyksiä, asetelma oli itselleni hyvin vieras. Lisäksi aihe vaati myös haastattelijalta eli minulta perusteellista syventymistä ja perehtymistä aiheeseen. Vaikeinta oli empiirisen osuuden kokoaminen. Oli tärkeää, valita oikeat lainaukset, jotta ne todella antaisivat mahdollisimman todenmukaisen kuvan haastatteluista ja ennen kaikkea haastateltavan kiusaamiskokemuksesta. Empiirisen osuuden kokoamisen ja kirjoittamisen jälkeen, johtopäätökset oli suhteellisen helppo tehdä.

Kaiken kaikkiaan prosessi oli opettavainen ja antoi itselleni paljon. Koska itselläni on Pro gradun kirjoitus edessä viimeistään vuonna 2016, koen saaneeni erittäin hyviä valmiuksia sen tekoon tämän opinnäytetyön avulla. Tärkeintä oli ehkä huomata, että pystyn tekemään tämän laajuisen työn. Usko itseensä ja omiin kykyihin on vahvistunut tekemäni opinnäytetyön kautta.

Lähteet

Aaltola, J. & Valli, R. 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: Virikkeitä aloittavalle tutkijalle. PS-kustannus. Jyväskylä.

Aaltola, J. & Valli, R. 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-kustannus. Jyväskylä.

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Vastapaino. Tampere.

Borg, V., Christensen, K., Høgh, A., Ortega A. & Rugulies, R. 2011. One-year prospective study on the effect of workplace bullying on long-term sickness absence. *Journal of Nursing Management*, 19, s. 752-759.

Cooper, C., Hoel, H. & Rayner, C. 1999. Workplace bullying. *International review of industrial and organizational psychology*, 14, s. 195-230.

Demokraatti. 2014. Ilmoituskynnys on laskenut, mutta työpaikkakiusaaminen vähentynyt. Luettavissa: <http://demokraatti.fi/asiantuntija-ilmoituskynnys-on-laskenut-mutta-tyopaikkakiusaaminen-vahentynyt/>. Luettu: 23.20.2014.

Einarsen, S. 1999. The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 1/2, s. 16-27.

Einarsen, S. 2005. The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 7-3, s.1-16.

Einarsen, S., Hauge, L. & Skogstad A. 2007. Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & Stress*, 21, 3, s. 220-242.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. *Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research and practice.* Taylor & Francis. Boca Raton.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C. & Keashly, L. 2003. *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice.* Taylor & Francis. Lontoo.

- Einarsen, S. & Matthiesen, S. T. 2004. Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British journal of guidance and counselling*, 32, 3 s. 335-356.
- Einarsen, S. & Nielsen M. 2012. Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*. 26, 4, 309-332.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Tampere.
- Field, E. 2010. Bully blocking at work. A self-made guide for employees and managers. Australian academic press.
- Helsingin Sanomat. 2013. Häirinnän torjunta vaatii tekoja sekä työnantajalta että työntekijältä. Luettavissa: www.hs.fi/mielipide/a1384414305310. Luettu: 24.10.2014.
- Helsingin sanomat. 2015. Naiset kokevat työpaikkakiusaamista useammin kuin miehet - asiantuntijat kertovat miksi. Saatavissa: <http://www.hs.fi/ura/a1424928616830>. Luettu: 14.3.2015.
- Helsingin Sanomat. 2012. Työpaikkakiusaaminen etenee poliisille harvoin. Luettavissa: <http://www.hs.fi/kotimaa/a1305558411837>. Luettu: 24.10.2014.
- Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino. Helsinki.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2009. Tutki ja kirjoita. Kariston kirjapaino Oy. Hämeenlinna.
- Hoel, H. & Cooper, C. 2000. Destructive conflict and bullying at work. *Manchester school of management and technology*, s.1-30.
- Hoel, H. & Rayner, C. 1997. A Summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7, 3, s.181-191.
- Itä-Suomen yliopisto. 2014. Työpaikkakiusaaja ei siedä erilaisuutta. Luettavissa: http://www.uef.fi/fi/saima/2-2012/-/asset_publisher/r1Si/content/tyopaikkakiusaaja-ei-sieda-erilaisuutta. Luettu: 4.11.2014.

- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.
- Kenney, T. & Pörhölä, M. 2010. Bullying: Contexts, consequences and control. Editorial aresta. Barcelona.
- Kess, K. & Kähönen, M. 2010. Häirintä työpaikalla – työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puutuminen. Edita Publishing Oy. Helsinki.
- Korhonen, K. 2009. Kiusaajat kuriin: Mitä jokaisen tulisi tietää työpaikkakiusaamisesta. WSOY. Helsinki.
- Lahelma, E., Lallukka, T. & Rahkonen O. 2013. Työpaikkakiusaaminen uhkaa työntekijöiden mielenterveyttä. Duodecom, 129, 16, s. 1634-1635.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 15.4.2005/232.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.
- Moayed, F., Daraiseh, N., Shell, R. & Salem, S. 2006. Workplace bullying: a systematic review of risk factors and outcomes. Theoretical Issues in Ergonomics Science, 7, 3, s. 311-327.
- Pisto, M. 2012. Kun työpaikalla kiusataan ja vainotaan. Turvallisuus ja riskienhallinta 4, 21, s. 16-21.
- Reinbooth, C. 2006. Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. Yrityskirjat Oy. Helsinki.
- Salin, D. 2003. Workplace bullying among business professionals: Prevalence, organizational antecedents and gender differences. Yliopistopaino. Helsinki.
- Tasala, M. 2003. Karthago: Työstä, oppimisesta ja työpaikkakiusaamisesta. Opetus- ja kasvatustieteiden tutkimuskeskus ja koulutusalojen säätiö. Helsinki.
- Terveyskirjasto. 2014. Ahdistuneisuus. Luettavissa:
http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00188. Luettu: 14.4.2015.

Terveyskirjasto. 2008. Henkinen väkivalta, kiusaaminen ja sukupuolinen ahdistelu. Luettavissa:

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_teos=onn&p_artikkeli=onn00052.

Luettu: 11.1.2015.

Tilastokeskus. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Haastattelututkimus. Tilastokeskuksen julkaisusarja 2008. Helsinki. Luettavissa:

http://tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf. Luettu:

10.1.2015.

Tilastokeskus. 2014. Työolotutkimus. Luettavissa: <http://www.stat.fi/til/tyoolot/>. Luettu:

16.10.2014.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos 2014a. Työpaikkakiusaaminen ilmiönä. Luettavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/tyopaikkakiusaaminen_ilmiona/sivut/default.aspx. Luettu: 4.10.2014.

Työterveyslaitos 2014b. Miksi kiusaamista esiintyy? Luettavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/miksi_kiusaamista/sivut/default.aspx. Luettu: 16.10.2014.

Työterveyslaitos 2014c. Kiusaamisen ilmenemismuotoja. Luettavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/ilmenemismuotoja/sivut/default.aspx. Luettu: 21.10.2014.

Työterveyslaitos 2014d. Kiusaamisen seuraukset. Luettavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/kiusaamjisen_seuraukset/sivut/default.aspx. Luettu: 22.10.2014.

Työterveyslaitos työpiste. 2014a. Miksi kiusaamiseen työpaikalla ei puututa jämerämmin?

Paljonko kiusaaminen maksaa? Luettavissa:

http://tyopiste.ttl.fi/Duunitohtorit/Sivut/Miksi_kiusaamiseen_tyopaikalla_ei_puututa_jameramin_Paljonko_kiusaaminen_maksaa.aspx. Luettu: 28.12.2014.

Työterveyslaitos työpiste. 2014b. Mikä on työpaikkakiusaamista ja mikä ei? Luettavissa: http://tyopiste.ttl.fi/Vinkit/Sivut/Mika_on_tyopaikkakiusaamista_ja_mika_ei.aspx. Luettu: 2.1.2015.

Työterveyslääkäriyhdistys. 2003. Miten työterveyshuolto voi toimia häirintätapauksissa? Luettavissa: http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=ttl00089&p_haku=mit%E4. Luettu: 15.11.2014.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vartia, M., Lahtinen, M., Joki, M. & Soini, S. 2008. Piinan loppu. Kiusaamistilanteiden selvittely työpaikalla. Esa Print Oy. Tampere.

Vartia, M. & Perkka-Jortikka, K. 1994. Henkinen väkivalta työpaikoilla: Työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Tammer-Paino Oy. Tampere.

Vartia-Väänänen, M. 2003. Workplace bullying - A study on the work environment, well-being and health. Helsingin yliopisto. Helsinki.

Zaph, D. & Gross, C. 2001. Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European journal of work and organizational psychology*, 10, 4, s. 497-552.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

Yle. 2015a. Hovioikeus tuomitsi Timo Rädyn sakkoihin Hilikka Ahteen kiusaamisesta. Luettavissa: http://yle.fi/uutiset/hovioikeus_tuomitsi_timo_radyn_sakkoihin_hilikka_ahteen_kiusaamisesta/7787270. Luettu: 22.4.2015.

Yle. 2015b. Aamusydämmellä: Työpaikkakiusatut. Luettavissa: <http://yle.fi/aihe/artikkeli/2015/04/09/aamusydamella-tyopaikkakiusatut>. Luettu: 20.4.2015.

Yle. 2008. Suomi on työpaikkakiusaamisen kärkimaa. Luettavissa:

http://yle.fi/uutiset/suomi_on_tyopaikkakiusaamisen_karkimaa/6112047. Luettu:

22.10.2014.

Liitteet

Liite 1. Haastattelupyyntö

Oletko kokenut kiusaamista nyt tai aikaisemmin työurallasi? Millaisia seurauksia koet työpaikkakiusaamisella olleen Sinuun?

Kertomalla omakohtaisesta kokemuksestasi voit pohtia kiusaamisen aiheuttamia jälkiä elämässäsi ja jakaa taakkaasi. Samalla edistät tärkeän asian tutkimusta.

Teen Helsingin HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulussa opinnäytetyötä liittyen työpaikkakiusaamiseen. Tutkin opinnäyteyössäni kiusaamiskokemuksesta aiheutuvia seurauksia kiusatulle. Tutkimusaineisto kerätään kasvotusten, yksilökohtaisista haastatteluista. Haastattelut on tarkoitus toteuttaa joulu-tammikuussa haastateltavan toiveiden mukaan Helsingissä, Jyväskylässä tai Turussa. Haastattelu kestää noin puoli tuntia.

Tutkimukseen osallistutaan nimettömänä ja vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Itse työssä käytetään lainauksia haastatteluista, mutta lainauksia ei voida yhdistää tarinan kirjoittajaan. Haastateltava saa lukea häntä koskevan haastattelumateriaalin ja hänellä on myös oikeus täydentää tai tehdä muutoksia tekstiin. Olen kiitollinen jokaisesta haastateltavasta!

Ota yhteyttä minuun, niin kerron enemmän tutkimuksen toteutuksesta ja sovitaan Sinulle sopiva haastattelu-aika- ja paikka.

Yhteystietoni ovat puh: 040-7641321, s-posti: hannabjo123@gmail.com

Yhteistyöterveisin
Hanna Björklund